



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

LA JURISPRUDENCIA COMO HERRAMIENTA PARA ALCANZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO

AUTORES:

ISIDORA MAGDALENA JESÚS GARRIDO GEISSE
CATALINA IGNACIA GUTIÉRREZ OCARANZA
LUCAS IGNACIO VIADA MORALES

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae para optar al
Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

PROFESORA GUÍA:

MARÍA REBECA AHUMADA

Santiago, Chile
2023

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

En primer lugar, a mi Pablo, mi compañero de vida, tu amor y apoyo inquebrantable han sido mi fuerza en cada paso que doy, te amo más de lo que las palabras pueden expresar. A mi mamá, mi fuente inagotable de amor y fortaleza, por siempre mi modelo a seguir, nada sería posible sin ti. A mis abuelos, Mami y Manolo, pensando en mi felicidad y en mi éxito sé a quién se lo debo, esta memoria tiene nombre y apellido y es el suyo. A mi Cata, gracias ser el rayo de sol que iluminó cada paso de este viaje que empezó el 2015, lo más valioso que me entregó la universidad fue tu amistad, te quiero con el alma. Por último, a toda mi familia, por su cariño y apoyo incondicional. – Isidora Garrido Guise.

A Isidora, la mejor persona que he conocido, gracias por estos años juntas, cambiaste mi vida y sin ti, esto no sería posible, también a tu hermosa familia por darme un hogar fuera de mi hogar. A Lucas, por tu amor sin medidas, paciencia y cariño, gracias por tu apoyo y por ser mi lugar seguro. A mi hermano Mauro, por ser mi cable a tierra, por todo tu amor y comprensión. A mi padre Mauricio, por creer siempre en mí, por tu amor incondicional y apoyo irrestricto. A mi madre Ingrid, por enseñarme el significado de la resiliencia, por tu amor, cariño, y apoyo. A Pedro, Juanita, Lola y a Carlitos, sé que siempre estarán conmigo, espero que desde el cielo se sientan orgullosos. – Catalina Gutiérrez Ocaranza.

Quiero dar especial reconocimiento a CG, compañera de vida y la principal fuente de confianza, por su apoyo y amor incondicional durante todo el proceso, contención y consejo; motivo de inspiración y de alegría diario, por estar a mi lado con este primer logro entre los proyectos que nos prepara la vida. – Lucas Viada Morales.

Queremos también agradecer a nuestra profesora guía María Rebeca Ahumada, quien nos acogió en una situación complicada, pero con su cariño, apoyo y motivación, logró que este proceso fuera mucho más ameno, gracias por su dedicación, empatía, vocación y buena voluntad.

ÍNDICE

Capítulo I: Introducción a la equidad de género y su impacto en la jurisprudencia	5
Capítulo II: Análisis de jurisprudencia con perspectiva de género	19
I. La perspectiva de género aplicada en la jurisprudencia civil	21
a) Causa Rol N° V-9-2020, del 9° Juzgado Civil de Santiago, relativa a Rectificación de sexo y nombre registral de menor de edad trans	21
b) Causa Rol N° C- 2852-2017 del Primer Juzgado Civil de Concepción; relativa a herencia y propiedad en comunidad de hecho por concubinato.	30
II. La perspectiva de género aplicada en sede laboral	38
a) Causa Rol T-1218-2019, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, relativa a discriminación salarial.	38
b) Causa T-29-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, relativo a tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho a la no discriminación por maternidad.	42
III. La perspectiva de género aplicada en sede penal	52
a) Causa Rol 570-2019 de la Corte de Apelaciones de Concepción, por recurso de nulidad interpuesto contra sentencia de procedimiento abreviado, relativo a violencia física, en el contexto de pololeo, contra la mujer.	52
a) Causa Reservada, de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, relativa a obtención de servicios sexuales a menores, violencia sexual y migrancia en situaciones de vulnerabilidad económica.	58
IV. Un factor común, la aplicación del principio de no discriminación.	61
Capítulo III: Aporte de la jurisprudencia chilena a la equidad de género a través de la aplicación de la perspectiva de género en sus sentencias.	64
Bibliografía	78

CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LA JURISPRUDENCIA.

Durante la última década, ha tomado fuerza el concepto de equidad como ideal de justicia, así, ideas como equidad social, equidad salarial, equidad de género.

La equidad como ideal de justicia se centra en la definición misma de equidad, entendida por la Real Academia de la Lengua Española como “justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva.”¹ Así, busca la imparcialidad y el reconocimiento de las circunstancias y necesidades únicas de diferentes individuos o grupos. A diferencia de la igualdad, que hace hincapié en tratar a todos por igual, la equidad reconoce que diferentes personas pueden tener diferentes necesidades, recursos y oportunidades, y que la justicia requiere tener en cuenta estas diferencias.

En términos prácticos, la equidad significa brindar recursos y apoyo a quienes más lo necesitan, y trabajar para reducir las barreras y desigualdades sistémicas que impiden que algunos grupos participen plenamente en la sociedad. Todo ello a partir de las ideas primigenias de equidad, recogidas por el mismo Aristóteles, y su emblemática frase acerca de la justicia, que implica dar a cada quien lo que le corresponda.²

La equidad es un importante ideal de justicia porque reconoce y trabaja para abordar las causas subyacentes de la desigualdad y la injusticia, en lugar de simplemente tratar los síntomas. Al luchar por la equidad, podemos trabajar hacia una sociedad más justa donde todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

¹ Real Academia de la Lengua Española, tercera acepción. [Disponible en: <https://dle.rae.es/equidad>]

² ARISTÓTELES (1985) “*Ética a Nicómaco*” Trad. J. Palli, Editorial Gredos, Madrid.

La lucha por la equidad social es una insistencia permanente para abordar las desigualdades sistémicas e históricas que existen dentro de la sociedad. Se trata de crear una sociedad más justa y equitativa donde todos los individuos tengan las mismas oportunidades y acceso a los recursos, independientemente de su raza, género, condición socioeconómica u otras características. No podemos olvidar el contexto histórico de las desigualdades sociales, que han marcado profundamente la historia de cada país, no desconociendo ninguna frontera.

Dentro de dichos contextos históricos, se han generado variadas formas de luchar por la equidad social, entre ellas:

- Crear conciencia y educar a otros sobre las injusticias sistémicas y sus impactos en las comunidades marginadas.
- Abogar por cambios y reformas de políticas que aborden las desigualdades sistémicas y brinden más recursos y oportunidades a los grupos marginados.
- Apoyar a organizaciones y movimientos que trabajan por la equidad social, como grupos comunitarios de base, organizaciones de derechos civiles y grupos de defensa.
- Participar en acciones individuales que promuevan la equidad social, como el voluntariado, la donación a organizaciones y la denuncia de la injusticia.
- Trabajar para desafiar los propios sesgos y prejuicios y para buscar y amplificar activamente las voces de las comunidades marginadas.

La lucha por la equidad social es un proceso continuo que requiere esfuerzo y compromiso sostenidos. A todas las formas señaladas, desde la óptica del derecho podemos sumar el importante rol de las sentencias judiciales y su relevancia en cuanto a modificar conductas sociales. Nos referiremos a ello con más profundidad más adelante.

Respecto de la jurisprudencia de los tribunales de justicia, podemos decir que corresponde al *“conjunto de fallos o sentencias de carácter uniforme y constante*

dictadas por los tribunales de justicia y que dicen relación sobre una materia determinada de forma o fondo.”³

La influencia de la equidad en la jurisprudencia nos remonta primeramente a considerar que la equidad se configura dentro del Derecho, como uno de los denominados “Principios generales”, al respecto, podemos decir que estos principios “no pueden ser otros que los principios fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de los cuales deben deducirse exclusivamente en fuerza de la abstracción”⁴ Ahora bien, en ese mismo orden de ideas, la equidad como principio general del derecho, rige la interpretación legal y es aplicable como tal al razonamiento de los órganos jurisdiccionales, y por tanto influye en la jurisprudencia de dichos órganos.

Como ya señalábamos, la equidad genéricamente considerada tiene una función integradora que, de acuerdo a lo dispuesto por nuestras leyes civiles, rige las lagunas legales, y acorde a nuestra legislación procesal, toda sentencia debe considerar en su pronunciamiento sobre un asunto, la enunciación de las leyes y en su defecto de los principios de equidad con arreglo a los cuales se pronuncia el fallo⁵.

Claro es entonces, que la equidad como tal, y como principio general del derecho presenta gran influencia en la normativa y en la jurisprudencia judicial.

No obstante, ello, cabe preguntarse, si la equidad aplicable a determinadas circunstancias, como podría ser la equidad de género, alcanza dicho rol en nuestro ordenamiento.

En cuanto a la equidad de género propiamente tal, debemos considerar que ha sido un concepto que se ha gestado en base a movimientos sociales de

³ PACHECO, Máximo (1990) Teoría del Derecho, Editorial Jurídica de Chile, Cuarta Edición, p.346.

⁴ ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique (2003) “Los principios generales del Derecho”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. P.51.

⁵ Código de Procedimiento Civil artículo 170 N°5.

reivindicación de los derechos, principiando por las mujeres como una minoría excluida de las decisiones político – sociales predominantes, a las cuales luego, se han sumado otras minorías socialmente invisibilizadas.

A ello debemos sumar que la producción de conocimientos de la última década, muy cercana a los problemas y necesidades de las distintas expresiones del movimiento de las mujeres, que buscaban ser reconocidas como sujetos de derecho en una sociedad predominantemente masculina, contribuyó a poner en el debate público los temas de la mujer. El conocimiento producido ayudó a gestar el sentimiento de pertenencia a un género y a definir nuevos problemas que siempre existieron, más se veían invisibilizados, o mejor dicho no eran relevantes para las decisiones político - sociales: violencia doméstica, jefatura femenina, derechos reproductivos, desigualdades ante la ley, entre otros. Gracias a la investigación y el interés por estos temas, fue posible argumentar la singularidad de sus experiencias sociales diferentes a la de los hombres, subrayar su contribución social y conceptualizar los problemas que ellas enfrentan en tanto mujeres.⁶

Para adentrarnos a este tema primero debemos dejar en claro algunos conceptos básicos que suelen confundirse y englobarse únicamente en el de equidad de género.

La equidad de género, como ya decíamos, se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y trato para hombres y mujeres, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad basada en el género. Algunos conceptos semejantes a la equidad de género son:

- Igualdad de género: Es similar en el sentido de que se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y trato para hombres y mujeres. Sin embargo, la igualdad de género se centra más en la igualdad formal, mientras que la equidad de género se enfoca en la igualdad sustantiva, es decir, en la

⁶ GUZMAN VIRGINIA, (1997), “La Equidad de género como tema de debate y de políticas públicas” Feminismo en transición, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, Grupo de Educación popular con mujeres, México.

eliminación de las barreras y desigualdades que impiden la igualdad real entre los géneros.⁷ Aquí también debe hacerse la salvedad que la igualdad se encuentra consagrada como derecho humano, mientras que la equidad es considerada un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia.⁸

- Feminismo: El feminismo busca la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros y la eliminación de cualquier forma de opresión o discriminación basada en el género. El feminismo se centra específicamente en la promoción de los derechos de las mujeres y la eliminación de la opresión patriarcal, mientras que la equidad de género busca la igualdad entre hombres y mujeres.⁹
- Perspectiva de género: entendida como *“una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad sustantiva entre los géneros (ECOSOC, 1997¹⁰)”*
- Diversidad e inclusión: La diversidad e inclusión se refieren a la valoración y respeto de las diferencias individuales y la promoción de un ambiente inclusivo donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas. La equidad de género es un componente importante de la diversidad e inclusión, ya que busca eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad basada en el género.

En resumen, la equidad de género se enfoca en la igualdad real entre los géneros y la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad basada

⁷ ONU MUJERES, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. [Disponible en: <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>]

⁸ Ídem.

⁹ OFFEN, Karen., & GARRAYO, Marisa. (1991). Definir el feminismo: Un análisis histórico comparativo. Revista Historia Social, 9, 103–135

¹⁰ Definición del Ministerio de Salud, Gobierno de Chile, [disponible en línea en: www.minsal.cl]

en el género. Aunque existen conceptos semejantes, como los ya señalados, cada uno se enfoca en diferentes aspectos de la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación.

Luego como primer acercamiento a la relación entre estos conceptos podríamos indicar que aquellos se encuentran estrechamente relacionados, ya que la jurisprudencia podría contribuir a la equidad de género al emitir los tribunales de justicia sentencias con enfoque o perspectiva de género, estableciendo así precedentes, que si bien sabemos en nuestro país no son vinculantes, promuevan la equidad en ese sentido.

En segundo lugar, para acercarnos al objetivo de esta memoria debemos conocer el contexto histórico sobre la equidad de género en nuestro país, saber que la incorporación de la mujer en distintos ámbitos de la vida, incluido el Derecho, ha significado un largo y complejo proceso, el cual ha traído aparejado diversos desafíos a lo largo de nuestra historia.

Desde la época colonial incluso hasta la actualidad, las mujeres han luchado por sus derechos, puesto que durante la primera época, estas no tenían acceso a un sinnúmero de materias, teniendo diversas restricciones, como por ejemplo en el ámbito de la educación, el trabajo, el derecho a sufragio, la igualdad ante la ley, entre otras, y además, se les negaba la posibilidad de ejercer cargos públicos o participar en la vida política, siendo estas, actividades reservadas exclusivamente para los hombres.

Uno de los aspectos más relevantes para el desarrollo de la mujer en forma integral, es la educación, el cual, desde los orígenes de la República, el Estado de Chile enfrentó la necesidad de realizar el proceso formativo de las mismas, ya en el año 1.812, José Miguel Carrera, dictó un decreto donde denunció la indiferencia con que miró el antiguo gobierno la educación de lo que denominó “el bello sexo”. Ante esta situación, ordenó que cada monasterio y convento asignara una sala para la enseñanza de las niñas, en religión, lectura, escritura y demás menesteres de

matrona a cuyo estado debía prepararlas la Patria; de acuerdo al censo del año 1.854 sólo el 9,7% de las mujeres chilenas estaba alfabetizadas.

Asimismo, en el año 1.877, se dictó el Decreto Amunategui que permitió a las mujeres rendir exámenes válidos ante comisiones universitarias, dos años después, se modificó dicho decreto a través de la Ley de Educación Secundaria y Superior que permitió a las mujeres acceder a la enseñanza universitaria; en 1.887 se crearon las escuelas profesionales de niñas dependientes del Ministerio de Industria y Obras Públicas y en 1920 se publicó la Ley N° 3.654 que estableció la instrucción primaria obligatoria en Chile de allí para adelante la evolución ha sido continua mediante diversos cuerpos legales, como la Ley LOCE, que permite que las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes puedan acceder a establecimientos educacionales (ley 19.688- 2000); luego en el año 2015 se estableció la ley de inclusión escolar.

Interesante resulta reflexionar desde el ámbito jurídico, como un cuerpo legal tan importante como es el Código Civil Chileno (1885) y todas las materias vinculadas con la familia, consideraron al hombre en una condición superior de género, pasando a tener la calidad de jefe de familia, el establecimiento expreso de la incapacidad relativa de la mujer casada, la potestad marital, la preponderancia de la gestión masculina en la administración de los bienes, llamando la atención especialmente el artículo 131, que establecía que el marido debía protección a la mujer y la mujer obediencia al marido. Todas estas materias fueron evolucionando con el tiempo y diversos cuerpos legales han establecido la igualdad de género en estas y otras materias jurídicas, a saber Ley N° 18.802, que estableció la plena capacidad de la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal, la Ley N°19.947 sobre Ley de Matrimonio Civil, la Ley N°19.611 del año 1.999 que estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres a fin de dar cumplimiento al acuerdo de la Asamblea de la Naciones Unidas de 1.979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y por último, no menos importante la Ley N° 20.609, del año 2012, que establece medidas contra la discriminación.

Establecido lo anterior es relevante manifestar que la lucha por la igualdad de la mujer en diversos ámbitos y por el acceso igualitario dentro del mercado laboral tuvo su mayor auge dentro del período comprendido entre 1.935 y 1.953 especialmente por medio del denominado Movimiento Pro- Emancipación de las Mujeres de Chile, con destacada participación de las denominadas feministas pioneras, integrado por mujeres con estudio superiores y mujeres trabajadoras, entre las cuales están, Elena Caffarena Olga Poblete, Marta Vergara y Graciela Mandujano.

La participación ciudadana y los derechos políticos, de la mujer chilena, tiene su mayor expresión en el año 1.949 cuando se dictó la Ley N° 9.292, que permitió el sufragio femenino y el reconocimiento de los derechos políticos, y hoy día es innegable la participación activa de las mujeres en los diversos movimientos políticos y sociales. Cabe indicar, que en el año 1.952 las chilenas votaron por primera vez en una elección presidencial y eligen a la primera senadora María de la Cruz Toledo.

Entre los años 1.960 y 1.970, la ciudadanía comenzó a exigir cambios aún más profundos, teniendo como consecuencia, que, en el año 1.977, se creara el Centro de Estudios de la Mujer, enfocado en la investigación y análisis de la situación de las mujeres en Chile, y en la implementación de nuevas políticas públicas que promovieran la igualdad de género.

En el año 1.991 durante el gobierno de Patricio Aylwin se creó el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y posteriormente el 8 de marzo del año 2.015 se promulgó la ley que crearía el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género encargado de velar y promover la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres e intentar erradicar la discriminación y la violencia por razones de género.

Otra de las leyes más relevantes y que son manifestación de la igualdad de género, se relacionan con la violencia de género y que expresa mediante la Ley N° 19.968 que se relaciona con los Tribunales de Familia y su conocimiento de las denuncias por agresiones, imponiéndose al Estado chileno, obligaciones para

prevenir las y prestar asistencia a las víctimas en especial, aquella que se ejercer contra la mujer, los adultos mayores y los niños. Imposible, es dejar de mencionar la modificación al Código Penal mediante la Ley N° 20.480 del año 2010 que estableció el femicidio aumentado las penas por este delito y, por último, la Ley N° 21.153, sobre acoso en espacios públicos

Si bien, no se puede negar que durante el pasar del tiempo, ha habido avances significativos en materia de género, tampoco puede negarse que aún queda mucho trabajo por hacer para acercarnos cada vez más a esta equidad.

Es por ello que en las últimas décadas, ha comenzado un proceso de transformación social y jurídico en Chile, como también en otros países, donde las mujeres han asumido un papel cada vez más relevante en la sociedad y en la toma de decisiones políticas y jurídicas, produciéndose un creciente interés por el estudio de las relaciones entre el género y el derecho, mismo interés que nos lleva a preguntarnos, ¿Es la jurisprudencia una herramienta eficaz para avanzar en esta materia, mediante la perspectiva de género?.

La jurisprudencia permite a los tribunales interpretar y aplicar el Derecho de manera tal que se respeten los derechos de las mujeres y se promueva la igualdad de género, a través de diversas sentencias que han promovido cambios significativos en esta materia, por ejemplo, en materia de derechos reproductivos, violencia de género, discriminación y acoso sexual, e igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, entre otros temas, siendo un claro ejemplo de cómo la jurisprudencia puede ser una herramienta efectiva para promover la equidad de género en Chile, lo cual ahondaremos en los siguientes capítulos.

Debemos considerar que la justicia con perspectiva de género no es un concepto nuevo. El concepto “*gender mainstreaming*”, traducido al español como perspectiva de género, se incluyó por primera vez en el discurso de la Organización de Naciones Unidas en 1975, en relación a las políticas de ayuda al desarrollo de las mujeres, al

cuestionarse que unas políticas aparentemente neutrales podían tener como efecto la consolidación de las desigualdades de género.¹¹

Respecto de este punto es interesante manifestar que se ha traducido como la transversalidad de las perspectiva de género, que tuvo su reconocimiento a nivel mundial desde el año 1.995, cuando en la IV Conferencia de Mujeres en Beijing lo definió en su plataforma de acción, como una estrategia central, destinada a obtener un mayor impacto a fin de superar todas las discriminaciones sociales de género, con el objeto de alcanzar los mayores niveles de igualdad, en este sentido la implementación de este enfoque en las instituciones del estado y otras de diversa índole, han tenido un mayor desarrollo en la Unión Europea, con su mayor expresión en el Tratado de Ámsterdam de 1.997, al declarado como un enfoque oficial para orientar las diversas políticas; sin embargo, en América Latina sus resultados no han podido ser evaluados en profundidad.

Esta visión, de transversalidad se ha incorporó en distintos instrumentos internacionales, generando a su vez instancias de reunión y participación de mujeres líderes en el área legal y judicial, en orden a implementar la perspectiva de género como tema de discusión, así, a modo de ejemplo tenemos la International Association of Women Judges (IAWJ) y en nuestro país la reciente creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación dependiente del Poder Judicial Chileno.

Lo expuesto, demuestra que la justicia con perspectiva de género lleva ya años caminando por los distintos sistemas de justicia del mundo, aunque, eso sí, a distintas velocidades dependiendo del hemisferio y del país. En casos similares al de nuestro país, en México se cuenta con un protocolo para juzgar con perspectiva de género promovido desde la Suprema Corte de Nación desde 2.013, que además se ha integrado en la jurisprudencia a través de las sentencias del Alto Tribunal, convirtiéndolo en vinculante. Del mismo modo en Colombia, el Tribunal

¹¹ POYATOS I MATAS, Gloria (2019) “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa” IQUAL, Revista de Género e Igualdad. España. Pp.21

Constitucional Colombiano cuenta con una unidad especial de igualdad de género, el cuál ha dictado diversos fallos en que se aplica la perspectiva de género.¹²

Pero la igualdad que propone la perspectiva de género no significa igualar las mujeres a los hombres, tal como ya lo señalamos al hablar de los conceptos que suelen confundirse con la equidad, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias.

Así en el artículo 1° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1.979 (CEDAW)¹³, se define la discriminación contra la mujer con el siguiente tenor: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*¹⁴

Desde el ámbito de la judicatura, juzgar con perspectiva de género puede definirse como una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género.¹⁵

Debemos recordar que, en el plano material, persisten ciertas prácticas que, invisibilizadas por el velo de la igualdad formal impiden o al menos dificultan el goce de derechos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional. Así, esta

¹² POYATOS I MATAS, (2019) Op. Cit. P.5

¹³ La Convención señalada fue suscrita y ratificada por el Gobierno de Chile con fecha 17 de octubre de 1989 mediante el decreto N°789 de 1989.

¹⁴ Artículo 1° Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. [Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>]

¹⁵ POYATOS I MATAS (2019) Op.cit. p.17

supuesta igualdad de trato oculta que algunos sectores de la población se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y carencia por hallarse sometidos a distintas formas de discriminación y violencia.¹⁶

A este respecto, la perspectiva de género también es útil para explicar por qué a pesar del reconocimiento legal de los derechos de las mujeres, los jueces continúan dictando sentencias que desconocen dichos derechos. Se afirma que la cultura social tarda más tiempo en elaborar los cambios sociales que se viven y, por eso, los y las operadores/as del derecho siguen considerando que las mujeres deben observar determinados comportamientos, aunque, formalmente, la norma jurídica no los exija.¹⁷

Ahora bien, la aplicación de este concepto propiamente tal, a la decisión judicial, debe hacerse constatando primeramente la existencia de una relación desequilibrada de poder, identificando a la persona que se encuentra en la situación de desigualdad por razón de género y ponderar la posible adopción de medidas especiales de protección. En estos casos, se debe poner especial atención a aquellos en que además del género, existen otras categorías de vulnerabilidad subyacentes a esta, tales como la pobreza, falta de educación, marginación, migración, etc. Es en dicho contexto que debe aplicarse la perspectiva de género por el juzgador, interpretando los hechos de una manera neutral y sin estereotipos discriminatorios.¹⁸

Al respecto podemos señalar que los estereotipos de género son ideas preconcebidas y generalizadas sobre los roles y características que se supone que deben tener las personas en función de su género. Estos estereotipos pueden ser perjudiciales para la equidad de género, ya que perpetúan la discriminación y la desigualdad de oportunidades entre las personas.

¹⁶ SOSA, María Julia. "Investigar y juzgar con perspectiva de género" Revista Jurídica AMFJN. Tomo N°8.

¹⁷ LAGARDE, Marcela (1995) Género y Desarrollo desde la Teoría Feminista. CIDEM, La Paz.

¹⁸ SOSA, María Julia, Op. Cit. P.5

Algunos ejemplos de estereotipos de género incluyen la idea de que las mujeres son emocionales y sensibles, mientras que los hombres son fuertes y racionales; que los hombres son mejores líderes y que las mujeres son más adecuadas para trabajos de cuidado y domésticos; y que las mujeres son menos competentes en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, todo ello sin duda influido en gran medida por el paradigma social y cultural de cada lugar.

Estos estereotipos pueden limitar las opciones y oportunidades de las personas, y pueden llevar a la discriminación y la exclusión en ámbitos como la educación, el empleo, la política y la cultura. Ante ello, se busca cuestionar los supuestos sobre las habilidades, intereses y roles de género de las personas, dejando de lados sesgos preconcebidos y tratando de trabajar para proporcionar igualdad de oportunidades y apoyo para todas las personas, independientemente de su género.

De tal forma, podemos concluir que juzgar con perspectiva de género implica tomar en cuenta las desigualdades y las diferentes experiencias que enfrentan las personas en función de su género. Esto significa analizar cómo los estereotipos de género pueden influir en las decisiones, las acciones y los resultados, y cómo estas diferencias pueden perpetuar la discriminación y la exclusión de ciertos grupos.

Para juzgar con perspectiva de género, es importante considerar cómo las normas de género pueden afectar a diferentes personas de diferentes maneras. Esto puede implicar preguntarse si hay diferencias en cómo se aplican las leyes, si existen barreras para la igualdad de oportunidades y si hay formas de apoyar a las personas que enfrentan discriminación.¹⁹

Además, juzgar con perspectiva de género significa estar abiertos a escuchar las voces y las experiencias de las personas que pertenecen a diferentes géneros, y considerar cómo sus experiencias pueden informar nuestras decisiones y acciones. Esto puede implicar cuestionar nuestras propias suposiciones y creencias

¹⁹ GAUCHE-MARCHETTI, Ximena, Et al. (2022) “Juzgar con perspectiva de género. Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas”. Rev. Derecho Estado, Bogotá, N°. 52, p. 247-278,

sobre el género y trabajar para crear un espacio más inclusivo y justo para todas las personas

Siguiendo este orden de ideas, podemos considerar que existen dos formas de impartir justicia, hacerlo formal y mecánicamente y hacerlo con equidad y perspectiva de género. La primera forma perpetúa las sistémicas asimetrías sociales entre sexos, la segunda, en cambio, camina hacia una sociedad (realmente) igualitaria.²⁰ No podemos dejar que tomar en consideración que una sociedad que mide con la misma medida a los desiguales genera más desigualdad. Podemos afirmar así que juzgar con perspectiva de género, incluyendo nociones de equidad, permite finalmente el acceso a la tutela judicial efectiva como derecho, por parte de los grupos invisibilizados.

²⁰ POYATOS I MATAS, (2019) Op. Cit. P.19

CAPÍTULO II:

ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

A fin de evidenciar en el área práctica del derecho, como realmente es aplicada la perspectiva de género por la judicatura nacional, se analizarán en este capítulo, diversos casos emanados de tribunales con competencia civil, laboral y penal.

Como ya se manifestó en el Capítulo I de esta memoria, es sumamente relevante incorporar y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas sin distinción alguna, en el marco de la administración de justicia.²¹ Para ello resulta indispensable tomar en cuenta en toda decisión y consideración, las experiencias y expectativas de mujeres y hombres.²²

Esto se traduce en la necesidad de juzgar con perspectiva de género en todos aquellos casos en que puedan perderse la objetividad por parte del juzgador a causa de sesgos, estereotipos y prejuicios discriminatorios, que finalmente constituyen obstáculos para el acceso efectivo e igualitario a la justicia.²³

Se busca incorporar a la administración de justicia los principios de igualdad y no discriminación y el derecho de acceso a la justicia de toda persona cualquiera sea su condición, recogidos en la normativa nacional y desarrollados de acuerdo a los estándares vigentes de los tratados internacionales ratificados por Chile, principalmente aquellos sobre Derechos Humanos.

Respecto de las principales normas que buscan proteger a las mujeres como minoría vulnerable (junto con otros grupos asimilables, como por ejemplo grupos LGTBI+) las encontramos en dos grandes áreas temáticas, a saber, violencia contra las mujeres y regulación en materia laboral. Con relación a la violencia se distingue

²¹ ARBELÁEZ DE TOBÓN, Lucía y RUIZ GONZÁLEZ, Esmeralda (2019) “Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”. Secretaría Técnica Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial Chile, euro Social Programa para la cohesión social en América Latina. P. 20

²² Definición de perspectiva de género del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC)

²³ ARBELAEZ DE TOBÓN, et al. Op. Cit.p.23

la Ley N°20.066 sobre Violencia Intrafamiliar, y en el ámbito laboral la Ley N°20.348 que modifica el Código del Trabajo resguardando la igualdad en las remuneraciones; y la Ley N°20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

En cuanto a la incorporación de tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados y vigentes por Chile, podemos mencionar aquellos que se erigen como generales en su aplicación transversal a los fallos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de San José de Costa Rica y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y junto con ellos los que han permitido aplicar la perspectiva de género, siendo tales:

1. Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW por su sigla en inglés)

Corresponde al principal instrumento adoptado por la Organización de Naciones Unidas para abordar la discriminación contra las mujeres por motivos de género, contemplando este principio como eje estructural. Fue adoptada por Chile el año 1989. Principalmente busca garantizar la plena igualdad de la mujer ante la ley, mejorar su posición de facto y modificar los estereotipos de género. Asimismo, incentiva a los Estados Parte a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar a las mujeres, en particular, su derecho de participar en todos los aspectos de la vida cultural.²⁴

2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará.

Fue ratificada por Chile el 24 de octubre del año 1996. Esta convención define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos

²⁴ LEÓN SILVA, Glorimar. (2022). El Derecho humano a la identidad cultural de las mujeres migrantes -bajo una perspectiva de género y su incorporación en Chile. REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA, Vol.13(1), 62-104.

humanos y de las libertades fundamentales. Esta convención propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia.²⁵

3. Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo N°111 de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Este convenio, ratificado por Chile el año 1971, busca definir la discriminación y señalar mecanismos para eliminarla, promoviendo igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Entre los distintos motivos de discriminación que contempla, relativo a lo que nos convoca, señala motivos de sexo, que incluye distinciones basadas en características biológicas.²⁶

Los tratados señalados, además de ser importante fuente de la aplicación de perspectiva de género, importan en los fallos que se analizarán por su relación con el denominado “Bloque de constitucionalidad”, establecido en el artículo 5° de la Constitución Política de la República, con lo cual se permite la equivalencia de los tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile al rango constitucional. Atendido ello se da aplicación al principio de supremacía constitucional y por tanto se obliga la aplicación de sus normas por sobre leyes de rango inferior.

I. La perspectiva de género aplicada en la jurisprudencia civil:

Partiremos con un análisis de dos fallos emanados de los órganos jurisdiccionales civiles en donde queda en evidencia la perspectiva de género considerada por los mismos para resolver el asunto sometido a su decisión.

a) Causa Rol N° V-9-2020, del 9° Juzgado Civil de Santiago, relativa a Rectificación de sexo y nombre registral de menor de edad trans.

²⁵ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará en la Organización de Estados Americanos, [Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>]

²⁶ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111). [Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111]

Ante el 9° Juzgado Civil de Santiago, comparecen los recurrentes, en calidad de padres y representantes legales del menor, solicitando la rectificación de la partida de nacimiento de éste, en que figura con nombre femenino, a fin que ordene al Servicio de Registro Civil e Identificación proceder a modificar dicha partida de nacimiento, de la circunscripción de Santiago; cambiando el nombre femenino allí indicado por el masculino que señalan, y señalándose que su género legal es Masculino, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N°17.344, y el artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la República, como asimismo, los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados y vigentes en Chile.

Indican que su hijo de 9 años y ocho meses de edad al momento de la interposición de la demanda, posee identidad de género masculina, la cual comenzó a manifestarse desde temprana edad, siendo ellos como padres, espectadores en diferentes momentos del desarrollo de su hijo, quien desde temprana edad mostró rechazo hacia los juguetes de niña y rechazo a los colores y vestimentas asociados a las niñas, sobre todo a la falda que debía usar como parte de su uniforme colegial. Con posterioridad, solicitaba a sus padres le cambiaran toda su vestimenta por ropa masculina, como asimismo el corte de cabello muy corto, similar al de sus compañeros varones.

Con motivo de ello, en el establecimiento educacional sufrió Bull ying por sus demás compañeros, ante lo cual, sus padres se vieron en la necesidad de solicitar ayuda psicológica, ya que el menor no deseaba ir más a la escuela, se encontraba retraído y había bajado su rendimiento escolar.

Durante el tratamiento psicológico, el menor indicó a su psicóloga su deseo de cambiar su nombre a uno masculino y ser conocido de tal forma, lo cual derivó en la toma de conocimiento de los padres de esta situación y el tratamiento con psiquiatra y endocrinólogo infantil, especialista en casos de niños transgénero; quien le recetó tratamiento hormonal desde Julio de 2019, cada tres meses; como asimismo recibiendo apoyo y orientación por parte de la Fundación Renaciendo de niños, niñas y adolescentes transexuales.

A la edad de 8 años el menor comenzó la transición de género de femenino a masculino, siendo apoyado por su comunidad y siendo conocido por su nombre social masculino.

En razón de todo ello, los padres solicitaron al tribunal se tuviera en consideración que el nombre femenino registrado, así como la indicación de género femenino en su cédula de identidad, no se condicen con su realidad actual, causándole menoscabo moral y detrimento en todo lo concerniente a su dignidad personal e integridad psíquica.

Conociendo de este asunto, el magistrado del 9° Juzgado Civil de Santiago, en los considerandos de su sentencia, hace aplicación de la interpretación integradora de normativa nacional e internacional que permite aplicar, asimismo, la perspectiva de género a este caso.

Se reproducirán a continuación, los considerandos relevantes para la aplicación de dicha perspectiva al fallo.

“SEGUNDO: Que como primer asunto conviene dejar asentado que la Ley N°21.120 que reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género, establece en su artículo 3° que “Toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género, una vez realizada la rectificación que regula esta ley, en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad respecto del nombre y sexo, en conformidad con lo dispuesto en esta ley. Asimismo, las imágenes, fotografías, soportes digitales, datos informáticos o cualquier otro instrumento con los que las personas figuren en los registros oficiales deberán ser coincidentes con dicha identidad”.

TERCERO: Que si bien dicha norma contiene la expresión “una vez realizada la rectificación que regula esta ley” agrega asimismo que “Toda persona” tiene derecho: a) al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género (...); b) a ser reconocida e identificada conforme a su identidad y expresión de género en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad

respecto del nombre y sexo (...); c) al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible. Es decir, establece principios generales concordantes con el desarrollo y bienestar para “todas las personas” sin hacer ninguna distinción.

CUARTO: Que la interpretación correcta conforme al artículo 22 del Código Civil que dice “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía”, permite disolver un aparente enfrentamiento entre un procedimiento específico dispuesto para ciertos casos, como son los que regula la ley para los mayores de 14 años, con el reconocimiento como principio general del derecho a la identidad para “toda persona”, sin distinción de edad, con base en el enunciado final del artículo cuarto que indica claramente: “Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

QUINTO: Que el procedimiento administrativo ante el Registro Civil y aquel otro de competencia de los Juzgados de Familia solo permite atender las necesidades de jurisdicción para una parte de la población, pero no para los casos en que niños y niñas menores de 14 años representados por sus padres pidan el reconocimiento a su identidad legal cuando ella ya se encuentra establecida socialmente como lo permiten las Leyes N°4.808 y N°17.344.- que no han sido derogadas, por lo cual los juzgados civiles ordinarios mantienen competencia residual conforme al artículo 77 de la Constitución Política de la República y a las normas generales del Código Orgánico de Tribunales.

SEXTO: Que el artículo 31 inciso 2° de la Ley N°4.808.- Sobre Registro Civil señala que no podrán imponerse al nacido un nombre equívoco respecto del sexo. Y el artículo 1° de la Ley N°17.344.- que cualquier persona podrá solicitar, por una sola vez, que se la autorice para cambiar sus nombres o apellidos, por una sola vez en ciertos casos, entre los cuales se contempla el menoscabo moral

y haber sido conocido durante más de cinco años, por motivos plausibles, con nombres diferentes a los propios.”

En primer lugar, los considerandos reproducidos, son reflejo de la interpretación de la normativa vigente y aplicable al caso, en atención a la perspectiva de género, con la finalidad de permitir el acceso a la justicia del menor de edad trans y su familia, atendido, que si se hubiera desatendido esta especial circunstancia, sólo sería procedente el procedimiento contemplado por la Ley N°21.120, ante los Tribunales de Familia, el cual establece el procedimiento para el cambio de identidad de género y sexo registral, que es aplicable a personas mayores de 14 años; lo que habría motivado el rechazo de la solicitud ante esa circunstancia.

Es destacable el análisis que se hace por la judicatura, en cuanto a la necesidad de reconocimiento del derecho y protección a la identidad y expresión de género, para todas las personas, sin considerar factores etarios, sino que estableciendo un enfoque de género, que permita incluir otras circunstancias calificadoras de la situación de quien realiza la solicitud; como sería en este caso, el hecho que se trate de un menor de edad que se considera transexual de acuerdo a su diagnóstico, y en razón de ello se ve menoscabado en su integridad psíquica y en su dignidad, no permitiéndosele un desarrollo pleno al que tiene derecho todo ser humano en su condición de tal.

Señala el considerando *“OCTAVO: Que, sin embargo, dado el enunciado de la propia Ley N°21.120 que la identidad es aquel derecho personalísimo del que goza todo ser humano a ser uno mismo, en su compleja y múltiple diversidad de aspectos contemplado también, entre otros instrumentos internacionales, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Chile el 21 de agosto de 1990, cuando establece en su artículo 18 el derecho al nombre; y por la Constitución Política de la República, cuando en su artículo 1° reconoce que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Agregando que “El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material*

posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece”; entre ellos los consagrados en el artículo 19 N°1 al asegurar “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. Lo mismo ocurre en el caso de la No Discriminación con su protección expresa en el artículo 19 N°2.-

A su vez, el considerando NOVENO: Que la identidad como derecho de carácter personalísimo del que goza todo ser humano a ser uno mismo, en su compleja y múltiple diversidad de aspectos” está protegido, además, entre otros instrumentos internacionales, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Chile el 21 de agosto de 1990, cuando establece en su artículo 18 el derecho al nombre.

El considerando DÉCIMO: Que además en el caso de niños, niñas y adolescentes la Convención sobre Derechos del Niño, determina en su artículo 2º, primer párrafo, que: “1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales”. Agregando en su párrafo segundo: “2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares”.

El UNDÉCIMO: Que por ello el Estado y todas sus instituciones tiene, respecto de todos los niños, niñas y adolescentes bajo su jurisdicción, las obligaciones de respetar y garantizar el pleno goce y ejercicio de estos derechos, derivándose deberes especiales, que se determinan en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, producto de su situación de vulnerabilidad, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentren.

A su vez, el *DUODÉCIMO*: Que por su parte la Corte IDH en materia de la protección de menores ha determinado cuatro principios rectores extraídos de la Convención sobre los Derechos del Niño, los cuales deben inspirar de forma transversal e implementarse en todo sistema de protección integral para la protección de los niños, que por aplicación del artículo 5º de la Constitución Política de la República, son obligatorias para la judicatura chilena, ellos son: “El principio de no discriminación, el principio del interés superior de la niña o del niño, el principio de respeto al derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, y el principio de respeto a la opinión de la niña o del niño en todo procedimiento que lo afecte, de modo que se garantice su participación, los cuales deben primar por sobre cualquier consideración de la nacionalidad o el estatus migratorio, a fin de asegurar la plena vigencia de sus derechos, en los términos de los artículos 1.1, 2 y 19 de la Convención Americana y VII de la Declaración Americana” Por lo tanto, los derechos de los niños convencionalmente asegurados constituyen derechos complementarios respecto de los que poseen todas las personas, estableciendo una forma de discriminación positiva a efectos de garantizar una efectiva igualdad ante la ley. Como ha precisado la Corte IDH, en su Opinión Consultiva OC-21/14: “Las niñas y niños ejercen por sí mismos sus derechos de manera progresiva, a medida que desarrollan un mayor nivel de autonomía personal. Por tal motivo, entonces, dispone que las pertinentes medidas de protección a favor de las niñas o niños sean especiales o más específicas que las que se decretan para el resto de las personas, es decir, los adultos. perspectiva de género. Página 8 de 9 Téngase presente a este respecto, que la Corte ha señalado que las niñas y niños gozan de los mismos derechos que los adultos y, además, poseen derechos adicionales y que, por tanto, el artículo 19 ‘debe entenderse como un derecho adicional, complementario, que el tratado establece para seres que por su desarrollo físico y emocional necesitan de protección especial’. En tal orden de ideas, la Convención y la Declaración consagran un trato preferente a las niñas o niños en razón precisamente de su peculiar vulnerabilidad y, de esa forma, procuran proporcionarles el instrumento adecuado para que se logre la efectiva igualdad ante la ley de que gozan los adultos por su condición de tales”.

En los considerandos reproducidos, se realiza una aplicación de la normativa vigente, a un caso de cambio de identidad de género, incorporando legislación no sólo nacional, sino que también tratados internacionales ratificados por Chile, tales como la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Mediante la aplicación de instrumentos internacionales, especialmente enfocados en la infancia como lo es la Convención sobre los Derechos del Niño, se amplía el catálogo de derechos aplicables al caso concreto, y se da espacio al incluir la no discriminación, el interés superior del niño y el respeto a la opinión del niño o niña, como principios rectores en cuanto a la resolución del asunto, lo que a nuestro juicio resulta fundamental para avanzar en nuestro país sobre la perspectiva de género.

Sumando a ello, que la sentenciadora se hace cargo de identificar, haciendo directa aplicación de la perspectiva de género, de los riesgos a los cuales se ven enfrentados los niños y niñas trans, justamente en atención a su identificación de género. Así las cosas, manifiesta en los considerandos décimo tercero y cuarto de su sentencia lo siguiente:

“DÉCIMO TERCERO: Que como plantea el profesor Bull ying en el caso de los niños, niñas y adolescentes trans, el riesgo de aislamiento, discriminación y acoso -escolar, sanitario, social- que corren es muy elevado. Entre las consecuencias más extremas de la vulnerabilidad de estas personas están los episodios de violencia física y verbal y el subsiguiente abandono escolar en el que a menudo desembocan. Pero, al mismo tiempo, no hay que perder de vista la identificada como violencia silenciosa que este colectivo de niños, niñas y adolescentes soportan a lo largo de todo su proceso de crecimiento y socialización, una violencia que no es posible cuantificar y que se apoya en estructuras de desigualdad culturalmente muy arraigadas, como son la segregación espacial por sexos y la naturalización de los estereotipos y asignaciones de género.

DECIMO CUARTO: Que, en el caso de autos, los antecedentes médicos y psicológicos del menor son determinantes en cuanto a demostrar que se trata de un niño trans que requiere para el desarrollo de su personalidad plena un reconocimiento legal que se sume al que su comunidad familiar, escolar e incluso espiritual le ha conferido recibéndolo y respetándolo como él es, cuestión que el Estado debe priorizar.”

Por último, reafirma la necesidad de fallar favorablemente a la solicitud del cambio de nombre y sexo registral para el menor, atendido justamente el principio de interés superior del niño, subyacente en su considerando, y, asimismo, la prohibición de discriminación acentuada, fundada justamente por su condición de género.

En conclusión, el fallo analizado ha sido construido tomando en consideración los siguientes argumentos:

1. En primer lugar, es destacable la consideración que se hace de la normativa más favorable a la resolución el asunto, ello atendido por la materia solicitada (cambio de nombre y sexo registral) debieren haberse aplicado normas que no permitirían al menor de edad obtener pronunciamiento favorable. Ello claramente es aplicación de normativas internacionales promotoras de los derechos humanos y que contemplan principios como el pro hominem²⁷. Así las cosas, se ha aplicado la normativa de la ley N°21.120 pero con preeminencia sobre ella de los tratados internacionales favorables a la circunstancia específica de la identidad de género del menor, aplicando la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención de Derechos del Niño, entre otros.
2. Luego, se pone especial atención en la circunstancia especial de la solicitud de cambio de nombre y sexo registral del menor, cuál es su identidad transgénero, y las consecuencias positivas y negativas que fluyen de ello,

²⁷ CASTILLA, Karlos. (2009). El principio pro persona en la administración de justicia. Cuestiones constitucionales, (Vol. 20), pp. 65-83

tales como la mejor inserción social con sus pares por un lado y las situaciones vulneradoras de sus derechos por otro, respectivamente.

3. En ese mismo orden de ideas, luego al fallo se hace cargo de la especial circunstancia de la edad del menor y el hecho que dada su condición sexual pueda verse vulnerado gravemente en sus derechos, tanto en su entorno social como escolar y marcado en la totalidad de su vida por dicha circunstancia.
4. Por último, se toma en cuenta el principio internacional del interés superior del niño, regulado en la Convención de Derechos del Niño, lo cual permite también el razonamiento del fallo tomando en consideración la opinión del menor y sus intereses.

b) Causa Rol N° C- 2852-2017 del Primer Juzgado Civil de Concepción; relativa a herencia y propiedad en comunidad de hecho por concubinato.

En este caso, a demandante ejerció acción declarativa ante el Primer Juzgado Civil de Concepción, a fin que se reconozca el concubinato existente entre ella y el padre de sus hijos, actualmente fallecido, por un periodo que se extendió a lo menos 24 años, desde el año 1989 hasta la época del fallecimiento de aquel, ocurrido el año 2013. Funda su demanda en que compartió su vida con el padre de sus hijos, con quién formó un hogar, contribuyendo a formar un patrimonio común con sus labores de hogar y cuidados hacia su pareja e hijos, ya que a este no le gustaba que trabajara, proporcionándole a la familia lo necesario para subsistir mientras él seguía haciendo su vida con amigos y otras mujeres; solicitando en definitiva se declare que entre ella y el padre de sus hijos existió una comunidad universal de bienes.

El 1° Juzgado Civil de Concepción determinó que existió un concubinato que produjo una comunidad de bienes sobre el patrimonio reunido por éste, en la que ambos tienen derecho en una proporción del 50%. Luego la Corte de Apelaciones

de Concepción confirma la decisión, ante la apelación interpuesta por los demandados en contra de la sentencia de primera instancia.

Se reproducirán a continuación, los considerandos más relevantes para determinar que existió en este caso en concreto una aplicación de la perspectiva de género; indicando en cada caso si corresponde al fallo de primera o segunda instancia. A saber:

SENTENCIA 1° INSTANCIA: “VISTO (...) LA DEMANDANTE indica que al encontrar una casa su pareja le hizo elegir entre tener una casa o seguir trabajando, ya que sabía lo mucho que ella quería tener un hogar propio, por lo que en definitiva optó por la casa y renunció a su trabajo

CONSIDERANDO SÉPTIMO “...que compartió su vida con el padre de sus hijos, con quien formó un hogar, contribuyendo a formar un patrimonio común con sus labores de hogar y cuidados hacia su pareja e hijos, ya que a este no le gustaba que trabajara, proporcionándole a la familia lo necesario para subsistir mientras seguía haciendo su vida con amigos y otras mujeres;

Se identifica por el magistrado a cargo, la relación de poder entre la demandante y su pareja fallecida, lo cual genera desigualdad y hace referencia al ejercicio arbitrario del poder de este último, perpetuando socialmente la desvalorización de la mujer frente al hombre, y generándose el estereotipo de hombre proveedor. En esta relación asimétrica de poder, la toma de decisiones, iba exclusivamente enfocada en el hombre y pareja de la demandante, en razón de su administración exclusiva del dinero familiar.

Ello se condice con lo señalado por Foucault, en sus estudios sobre poder y género, que si bien no son citados en la sentencia en estudio, resultan relevantes para entender que en cuanto a dicha relación de poder – género, el contexto sociohistórico y las prácticas culturales de dominación en las relaciones de pareja se ven normalizadas, y así, “en el caso específico de las mujeres, la interrelación entre el vínculo al sometimiento y el mandato de género femenino construye al

sujeto-mujer como un “sujeto de deseo del otro” en un doble sentido: ser de otro en la dependencia y ser de otro en la carencia, ya que simbólicamente en nuestra cultura el hombre no es el otro de la mujer, pero la mujer sí es el otro del hombre-Uno. (...) esta es la vulnerabilidad fundamental de las mujeres como seres sociales: devenir en “un sujeto de deseo del otro” en un sentido fuerte. Una vulnerabilidad profunda y pesada en el proceso de transformación subjetiva y social de las identidades de género y de la relación entre los sexos.”²⁸

La sentencia de primera instancia, se hace cargo también de razonar la existencia de estereotipos en el caso de marras, así expresó:

SENTENCIA 1º INSTANCIA:

“CONSIDERANDO 19º. - Que, según la Revista Peruana de Derecho Constitucional Mujer y Constitución, las características de género son construcciones socioculturales que varían a través de la época, la cultura y el lugar; se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera «masculino» o «femenino». La violencia de género, física y/o psicológica, deriva directamente de las referidas asimetrías endémicas y estructurales. El acto de estereotipar es de origen social y se construye a través del aprendizaje observacional, luego se integra en nuestro tejido perceptivo hasta el punto de no tener conciencia de ello, por lo que no lo diagnosticamos como un problema que requiera remedio legal o de otro tipo. Los prejuicios determinan cómo debemos ser, en vez de reconocer quiénes somos. En el glosario de términos de la página web del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, se define el estereotipo como una imagen mental muy simplificada de algún grupo de personas o institución, que es compartida dentro de grupos o entidades sociales y contribuyen a la creación y/o mantenimiento de ideologías que explica y justifican diversas acciones sociales, además de preservar un sistema de valores. Se señala que son estereotipos de género, también referidos a estereotipos sexuales, y reflejan las creencias

²⁸ AMIGOT, Patricia; PUJAL, Margot (2009) “Una lectura del género como dispositivo de poder” REVISTA SOCIOLÓGICA, España, año 24 número 70, mayo-agosto de 2009. P.123

populares sobre actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género. Se define el rol como tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres; son representaciones culturales que dicta la sociedad. El trabajo es definido como una actividad humana que produce bienes y/o servicios y está relacionado directamente con los patrones socioculturales que determinan las actividades de hombres y mujeres, a lo cual se ha llamado división sexual del trabajo; esta división tiene sus orígenes en las diferencias fisiológicas para establecer las tareas que incumben a cada uno de ellos, estas actividades se dividen en: trabajo remunerado, al que por hacerlo se retribuye en dinero, y trabajo invisible que se refiere al trabajo para el mantenimiento del hogar como las labores para el consumo familiar, el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y por el cual no se recibe ninguna retribución económica y que es generalmente realizado por mujeres y niñas. Según el trabajo que desempeñen las personas, las sociedades se estructuran de manera jerárquica, representada en espacios y acciones relacionadas a las actividades que se desarrollan según el rol. Por ejemplo: cocinar es una actividad vinculada a las mujeres, que se desarrolla dentro del hogar, por lo tanto, corresponde al ámbito privado y no se valora por la sociedad; en cambio, las actividades que tiene que ver con las estructuras político económicas y sociales se desarrollan fuera del hogar, están vinculadas a espacios masculinos, por lo tanto, se desarrollan en el ámbito de lo público y socialmente se valora más estas actividades. La persona que tiene los recursos en el hogar es generalmente quien decide cómo han de distribuirse, lo cual resta oportunidades a quien no tiene éstos. En nuestra cultura, son los hombres quienes tienen posiciones de mayor reconocimiento en el ámbito público, y las mujeres desarrollan tareas de apoyo y operación, que socialmente son menos valoradas; situación que genera relaciones de subordinación entre los que tienen y controlan y los que no tienen ni pueden decidir, estableciéndose así relaciones jerárquicas de poder, que provocan discriminación e iniquidades. En el glosario de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de nuestro Poder Judicial se indica que el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en una época

determinada considera propios de cada sexo; y éste se refiere al conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Los roles de género son las tareas o actividades que se espera desempeñe una persona por el sexo al que pertenece. Los estereotipos de género son generalizaciones preconcebidas a partir de determinadas características culturales asociadas a los géneros, sobre cómo es y cómo debe comportarse un hombre y una mujer.”

En el considerando reproducido, el fallo establece con claridad que debemos entender por estereotipos de género, como en el caso que nos ocupa será el hecho que la demandante se hizo cargo exclusivamente de actividades domésticas y de cuidado de los hijos, conductas que fueron impuestas asimismo por su pareja atendido a que no se le permitió desempeñar otros roles ni un trabajo distinto, lo cual como ya señalábamos con anterioridad, refleja también la desigualdad en la relación de poder existente entre hombre y mujer.

Siguiendo este orden de ideas, la resolución judicial, se hace cargo de la infravaloración que por parte de los demandados se hace al trabajo doméstico en su contestación, por no considerarlo como una actividad que pueda incrementar el patrimonio de la familia, señalando lo que sigue:

SENTENCIA 1° INSTANCIA:

“CONSIDERANDO 16°.- Que, de las probanzas rendidas se preferirá las rendidas por la parte demandante, ya que ellas a juicio de esta sentenciadora se conforman verosímilmente con la realidad de los hechos que parecen haberse verificado en la vida de las partes de este juicio, por lo que en su conjunto, se les dará el valor de plena prueba, y permiten concluir que efectivamente la demandante y el padre de los demandados mantuvieron una relación de convivencia, fueron concubinos, por un período determinado de sus vidas, aproximadamente entre los años 1989 hasta el año del fallecimiento de aquel, 2013, relación de la cual nacieron tres hijos entre los años 1990 y 2006, que formaron una pareja estable por dicho tiempo, aunque disfuncional, lo que no les impidió conformar una familia; que como familia lograron adquirir bienes, que en cantidad y envergadura, aparecen

concentrados entre los años 2005 y 2013; patrimonio al que contribuyeron ambos concubinos, la pareja de la demandante con su trabajo y la demandante con las labores domésticas y cuidado de los hijos.

CONSIDERANDO 17°.- Que, el hecho de que la pareja de la demandante haya tenido otra pareja no obsta a que haya mantenido una familia con la demandante, ya que como lo sostienen los testigos de ésta, él era machista y eligió a la demandante para ser la madre de sus hijos, rol que ésta debía cumplir incondicionalmente, impidiéndole trabajar y desarrollarse, porque con ella decidió establecerse para dejarla en la casa y cuidar a los hijos, independientemente de las cosas que aquél hiciera fuera de la casa; fue a la demandante a la que presentó a su familia paterna y materna como su pareja, fue a ella a quien llevó a vivir a su hogar y fue con ésta con quien se proyectó aunque no le hubiera sido fiel; sus hijos vivieron siempre con su madre y su padre hasta el fallecimiento de éste en la casa común, no obstante que tuvieron períodos en que esa convivencia haya sido mínima, de hecho nunca fue total, ya que la pareja de la demandante tuvo largos períodos en que no estuvo ni con su mujer ni con sus hijos, sin perjuicio de que éstos siempre se mantuvieron al alero de la familia de éste. El hecho de que la demandante carezca de competencias profesionales y no trabaje, corrobora que era su pareja quien la mantenía así como a sus hijos, por lo que con evidencia éstos y ella constituían su familia, a la que no quería les faltara nada porque habían pasado penurias económicas en sus comienzos como pareja debiendo vivir de allegados en casa de la familia de éste y permite entender que ésta no se involucrara con el trabajo realizado por él y éste no la mezclara en sus negocios, porque no la había elegido para ser su igual sino sólo para ser la madre de sus hijos formando con ella una familia estereotipada de acuerdo a lo roles que él decidió debían cumplir cada uno. Ello indica que las partes de autos y el fallecido conformaron una familia disfuncional, que la psicóloga Paulina Cazés, define como un grupo de personas que viven en constantes conflictos, esa es su manera de relacionarse y no saben hacerlo de otra manera, y en vez de enfrentarlos, los niegan. Son familias en donde los modelos comunicacionales son inadecuados, son autoritarios, rígidos, apelan al miedo, al silencio y a la prohibición para mantenerse y para controlar a los miembros

que forman parte de ella. Se caracterizan por su falta de cohesión y no se brindan ayuda ni se apoyan frente a los problemas; lo que emana con evidencia del concepto machista del que era jefe de familia, puesto que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua define al machismo como la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres; se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

A estas situaciones se refiere la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile en el año 1989, y que insta a los Estados Parte a tomar medidas apropiadas para: modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres y garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos; recomendaciones que, por los hechos analizados en la presente causa, Chile no ha adoptado suficientemente y aún estamos al debe.”

Todo lo señalado por la sentenciadora de primera instancia fue confirmado por la Ilustrísima Corte de Concepción, en causa Rol N° 525-2019; respecto de la cuál, es relevante destacar su considerando sexto que indica:

“SEXTO: Que a fin de abordar de manera adecuada el asunto materia del recurso, resulta pertinente resaltar que el Derecho de Familia a lo largo de los siglos XX y XXI ha sufrido una serie de modificaciones que se han traducido en una evolución tendiente a mejorar la posición de la mujer casada (ley N°5.521 de 1934), la del hijo nacido fuera del matrimonio que hubiera sido reconocido por su padre (Leyes N°7.612 y 7.613 de 1943 y Ley N°10.271 de 1952) y, a poner fin a la incapacidad relativa que afectaba a la mujer casada en sociedad conyugal (Ley N°18.802 de 1989), reforma con la que se da lugar a una nueva forma de concebir

las relaciones de familia, que pone énfasis en una visión asociativa de ésta, estructurada en torno a ideas de igualdad y solidaridad entre sus miembros. Más tarde, se pone fin a la diferencia que existía entre hijos legítimos, ilegítimos y naturales (Ley N° 19.585 de 1998). En efecto, esta transformación en la manera como se estructuran los vínculos de filiación supone no solamente un reconocimiento de la vigencia del principio de igualdad entre todos los niños, sino que también de una profundización de la igualdad en las relaciones de pareja, importando un reconocimiento legislativo en orden a que existen múltiples bases sobre las cuales puede estructurarse la familia. Como consecuencia de lo anterior, el matrimonio deja de constituir una institución indispensable para la formación de esta o para el desarrollo de los vínculos parentales. Este mismo criterio sería posteriormente reiterado en la Ley N° 19.947 de matrimonio civil, donde el artículo 1° inciso 2° reconoce expresamente la existencia de otras familias, no fundadas en torno a él, al señalar que éste es la base principal (mas no exclusiva de la familia). (El Derecho de Familia en Chile. Evolución y nuevos desafíos. María José Arancibia Obrador y Pablo Cornejo Aguilera. Revista ius et Praxis, Ao 20, N°1, 2014, pp. 279-318). Y finalmente la Ley N° 20.830 de 2015, que reconoce y protege otras realidades, que hoy no dudamos en calificar de familiares, como ocurre con la convivencia entre personas de distinto y del mismo sexo. A lo que se suma, la necesidad de eliminar cualquier vestigio que pudiese existir en nuestra legislación sobre una distribución de roles hoy considerada obsoleta, donde el marido aparecía no solo como proveedor, sino también como el nexo entre la familia y el ámbito público, mientras a la madre correspondía un dominio sobre el ámbito doméstico, reflejado particularmente en la maternidad y la crianza de los hijos, modelo cuya subsistencia resulta contraria a la igualdad reconocida en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República de nuestro país.”

Los fallos estudiados, y en particular, los considerandos aquí reproducidos ilustran claramente la objetividad que resulta de aplicar la perspectiva de género en casos que pudieren verse afectados por sesgos socioculturales, como lo es la imposición de roles de género en las relaciones de convivencia y la generación de

situaciones de desigualdad en cuanto a las relaciones de poder que son bastante común en algunas sociedades y que todavía es posible evidenciar en nuestro país.

II. La perspectiva de género aplicada en sede laboral:

A su vez en el ámbito laboral también ha existido una preocupación por parte de los órganos jurisdiccionales sobre el tema que nos preocupa, de allí que analizaremos dos sentencias en los términos que se expresan.

a) Causa Rol T-1218-2019, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, relativa a discriminación salarial.

Ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, comparece el director regional del Trabajo, interponiendo demanda de tutela en contra de la Empresa demandada, por considerar se ha incurrido en discriminación en contra de trabajadora, toda vez que recibe una remuneración inferior, en relación a todos los trabajadores de sexo masculino que prestan servicios como encargados dentro de la empresa. Indica que la trabajadora ingresó a prestar servicios desde el año 2012 y el 2017 comenzó a desempeñarse como encargada de VAS y PTL con una remuneración de \$514.681. Indica que al momento de solicitar la trabajadora a la empresa que se revisara su situación, atendido percibía una remuneración inferior a la de dos de sus compañeros varones, recibiendo como respuesta que no existía desigualdad salarial, revisada la situación de sus pares, y que se comprometían a revisar su situación particular, lo cual no se llevó a efecto.

Ante ello, la afectada interpuso denuncia ante la inspección del trabajo correspondiente, de lo cual, a partir del informe de fiscalización, se constató infracción al principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo del mismo valor. La empresa se justificó en la antigüedad de los trabajadores y su evaluación de desempeño, no logrando demostrar al efecto los objetivos de las diferencias en las remuneraciones, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Indicó que comparando su sueldo base con otros trabajadores que tienen más de 5 años de antigüedad en la empresa, se determinó que a ella se le asignó un sueldo más bajo por la suma de \$514.681.-, el cual ascendió el 01 de septiembre de 2017 a la suma de \$545.342.-, mientras que a la misma fecha sus compañeros, perciben las siguientes sumas, encargado de recepción \$694.509.-; encargado de picking \$602.911.-; encargado de predespacho \$703.192.-; encargado de B2B \$743.791.- y encargado de transporte \$695.542.-

Solicita, que cese el comportamiento antijurídico, que se iguale su sueldo base con respecto al trabajador encargado de transporte, a mayo de 2019, que asciende a \$720.881, por tratarse del trabajador que realiza labores similares a la actora e ingresó en una fecha más cercana a la actora y por último el pago retroactivo de la diferencia de remuneración que indica.

A continuación, se reproducirán los considerandos más relevantes que dan cuenta de la aplicación de perspectiva de género, en este caso:

“CONSIDERANDO DÉCIMO: En este sentido resulta importante reconocer el planteamiento del profesor Eduardo Caamaño Rojo, en su artículo (2001) La discriminación laboral indirecta, revista de derecho 12 (2), 67-81 consultado en <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2815/2387>, el cual antes de la dictación de la ley 20.348, ya evidenciaba la importancia de la materia que se analiza, al señalar que la figura de la discriminación laboral indirecta y una más amplia aplicación del principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras son materias cuyo desarrollo aún está pendiente en Chile. En nuestro país se requieren avances a nivel legal y jurisprudencial, que refuercen la consagración y validez del principio de igualdad de trato y de no discriminación, asegurando un debido respeto a los derechos de todos los trabajadores y una justa mayor incorporación de la mujer al trabajo.

Que de esta manera el artículo 62 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley 20.348, promulgada en junio del año 2009, representa una manifestación expresa del contenido del artículo 2 del mismo cuerpo de leyes, que dispone: “Son

contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Además, la disposición introducida, vino a otorgar reconocimiento al artículo 11 letra d) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por Chile, que dispone: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

Que en el presente caso además la perspectiva de género aplicada al Derecho del Trabajo nos ha permitido ver que la relación laboral, paradigma de una estructura asimétrica de poder, se ve acentuada cuando quien trabaja es una mujer, ya que se trata de un espacio que fue pensado y construido para hombres. Esto significa que la mujer en el trabajo se expone a condiciones de mayor opresión que su par masculino. Esto se aprecia en riesgos laborales feminizados como el acoso sexual, como también a tratos desiguales y humillantes motivados en el género. A esta especial forma de persecución se le denomina acoso sexista, ilícito se ha explicado como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, N°3/2007, de España) y así fue recogido en el artículo de la profesora Daniela Marzi Muñoz, titulado "Acoso sexual: una amplia gama de ilicitud y la correcta vía de la tutela de derechos fundamentales" publicado en la revista del Instituto de Estudio Judiciales N°5,

UNDECIMO: Que el resto de la prueba rendida nada altera las conclusiones arribadas, por cuanto solo da cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores tomados para comparación, consistentes en sus contratos de trabajos, anexos y liquidaciones.”

Los considerandos reproducidos, dan cuenta de la integración por parte del tribunal de la denominada discriminación indirecta, que a su juicio se produce en el caso de marras, al encontrarse la trabajadora dentro de las categorías sospechosas que se enuncian. Asimismo, se aplicó normativa nacional integradora de la perspectiva de género, como también, la remisión a normativa internacional relevante en la materia y atingente al caso concreto, normativa que además se encuentra ratificada y vigente por Chile.

Al igual que en el caso estudiado a propósito de la sede civil, el sentenciador hace énfasis en la relación asimétrica y la desigualdad que se produce en el área del trabajo para las mujeres (y que entendemos contempla también otras minorías) lo cual genera a su vez condiciones de opresión sólo en atención a su género lo cual no sucede con sus pares masculinos.

Respecto de esta sentencia, si bien se entiende aplicada la perspectiva de género en los términos que expresamos al inicio de este análisis, vale decir, incluyendo la no discriminación por motivos de género, permitiendo el acceso a la justicia a toda persona y evitando se pierda la objetividad de la decisión con motivo de sesgos, prejuicios o estereotipos socioculturales.

Se puede expresar que, a nuestro juicio, en el fallo comentado se pudo desarrollar aún más la idea de la discriminación indirecta en este caso en concreto de que se trata, definiéndola y comparando los antecedentes fácticos con los presupuestos de dicha discriminación a fin que quedará mayormente asentado, que la desigualdad en las remuneraciones de este caso, es justamente manifestación de discriminación laboral indirecta.

Así las cosas, revisado el mismo artículo citado por la sentenciadora INDICAR CUAL, se desprende que la discriminación laboral indirecta suele ser difícil de determinar, más conforme a la jurisprudencia de los tribunales europeos, más avanzados en la integración de perspectiva de género a sus fallos, específicamente el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, definen que se está en presencia de discriminación laboral indirecta en aquellos casos en que una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sí que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo.”²⁹

b) Causa T-29-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, relativo a tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho a la no discriminación por maternidad.

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena comparece mujer docente, deduciendo denuncia por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, al efectuarse despido discriminatorio lo cual afectó su garantía de no discriminación arbitraria, y de libertad de trabajo, en contra de la Corporación Colegio Alemán de Elqui.

Señala que, en el año 2015, ingresó a trabajar como jefa de departamento y profesora de Historia, de enseñanza media en el Colegio Alemán de La Serena, haciéndose cargo también con posterioridad de la labor de coordinadora de enseñanza media, y profesora jefa del entonces Primer Año Medio B. Además, a finales del año 2016 luego del despido del director académico de entonces, le ofrecieron hacerse cargo de la dirección académica, denominada “Primera coordinación” pero que en la práctica correspondía al mismo cargo.

²⁹ CAAMAÑO Rojo, Eduardo (2001) “La discriminación laboral indirecta” REVISTA DE DERECHO, Universidad Austral, Volumen XII, p.6.

Indica que desde el momento que asumió aquellas funciones las cuales se sumaron a las ya indicadas, y que pese a estar desarrollando labor de dirección, la denunciada solo le ofreció un bono por \$400.000.-

Durante el año 2017, le comunicó a la denunciada que se encontraba embarazada , lo cual a su juicio dio pie a una serie de hechos que son demostrativos de actos de discriminación y vulneración a la garantía de libertad de trabajo, en atención a que, en primer lugar su relación laboral con la denunciada tenía el carácter de duración indefinida, no obstante ello, con fecha 16 de diciembre de 2019 recibió notificación escrita (fecha el 13 de diciembre 2019) de término de relación por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, añadiendo que la separación de sus funciones fue inmediata y sin aviso previo.

Indica que fruto de la trayectoria de su relación laboral, tenía un aumento de funciones y progreso profesional dentro de la institución demandada, aparejado también con un incremento en sus remuneraciones. Arguye que aquel ascenso profesional, fue interrumpido, luego de informar que se encontraba embarazada. Ello ya que inmediatamente posterior a ello, dejó de ser profesora jefa del curso que había guiado desde marzo de 2016, y que dicha destitución se materializó en el mes de septiembre de 2017. Explica que la destitución no le fue previamente informada, sino que se enteró luego que los apoderados se lo indicaran por haber recibido un comunicado del colegio.

Asimismo, expone que, en octubre de 2017, existió un intento de rebajar sus remuneraciones quitándole el bono de profesor jefe, respecto de lo cual se negó, habida consideración que existió una modificación unilateral a su contrato de trabajo y luego un atisbo de detrimento en sus remuneraciones. Expresa que en noviembre de ese año le informan que están en la búsqueda de un nuevo director académico, lo que se concretaría en definitiva en diciembre de 2017 con la contratación de don Rodrigo Tobar. Señala que a fines del año 2017 y el verano de 2018, trabajó en la confección de la carga horaria, horarios, procesos académicos de capacitaciones, jefaturas de curso y, no obstante iniciar su descanso prenatal el 15 de enero de

2018, trabajó presencialmente en el mes de enero y en el mes de febrero desde su casa, por lo que se le pagó el bono de responsabilidad extra en enero 2018. Manifiesta que, de enero a agosto de 2018, hizo uso de sus descansos propios de la maternidad, estando en dicho período, doña Alejandra Rojas como su reemplazo. Expone que luego de una licencia médica, se reintegró a sus funciones en octubre de 2018, a jornada parcial y luego en noviembre de 2018, a jornada completa. Indica que después de su reincorporación, doña Alejandra Rojas, seguía cumpliendo sus funciones y, por consiguiente, las funciones que desempeñaba antes de los descansos maternales se encontraban radicadas en otra persona, y en los hechos, no tenía muchas funciones concretas que cumplir.

Ante dicha situación, se reunió con el Presidente de la Corporación y el director, quienes se comprometieron en asignarle nuevamente funciones, lo cual sin embargo no se vio reflejado en los meses posteriores, y se le derivó recién durante el año 2019 a otras funciones de encargada de área extraescolar y cultural, como asimismo, profesora de historia y profesora jefe de Octavo Básico B, lo cual claramente es de una entidad y trascendencia profesional menor a las labores que realizaba antes de iniciar sus descansos de maternidad.

Ello, se vio reflejado en una disminución de sus remuneraciones; no obstante, ello, en aras de retomar el buen curso de la relación laboral, como lo había sido antes de quedar embarazada, no formuló demasiadas quejas ante este menoscabo profesional y remuneracional.

Refiere que pese a su ánimo en favor de la relación laboral, en junio de 2019, a consecuencia de un ordinario emanado de la dirección del trabajo, que estableció que las trabajadoras que hayan ejercido la opción de postergar el ingreso o anticipar la salida del trabajo a efectos de ejercer el derecho a amamantamiento, no tendrían derecho a solicitar el pago de los pasajes para ejercer dicho derecho, ordinario que la denunciada hizo suyo, no pagando dichas sumas, envió una carta al presidente de la Corporación señor Cristian Villarroel, manifestando su postura personal respecto a la forma en que había decidido ejercer el derecho a alimento de su hija, la cual se había adoptado tomando en cuenta los intereses de su empleador, ya que

perfectamente podía ejercer el derecho en la mitad de la jornada y con ello obligar al colegio a contratar reemplazos u otras complicaciones en relación a los horarios, sin embargo optó en aras del correcto funcionamiento del colegio y que, fruto de la decisión del colegio de no pagar dichos beneficios, era posible de que su postura al respecto cambiara a fin de obtener aquél beneficio, sin importar si afectaba o no el normal funcionamiento de la institución. Expone que una vez enviada esta comunicación, la cual no fue respondida de manera alguna, el señor Villarroel rompió toda relación con ella y no volvió a dirigirla la palabra.

Indica que antes de materializar la decisión de despido, nunca fue objeto de quejas o reclamos por mal desempeño, sea de su jefe directo, los directivos de la corporación, alumnos o incluso apoderados. Tampoco existió, por parte del ex empleador procesos de evaluación negativa sobre su desempeño y cumplimiento de objetivos institucionales, por lo que descarta algún atisbo de falta de capacidad o de idoneidad personal en la docente compareciente. Puntualiza que el único conflicto que tuvo con su empleador dice expresa y exclusiva relación con su calidad de madre, al haber concebido un hijo durante la vigencia de la relación laboral, y todos los menoscabos ya narrados y que generaron un quiebre en la relación laboral. Asevera que este quiebre, fue disfrazado por la denunciada mediante el despido bajo la causal necesidades de la empresa, la que no solo se encuentra mal invocada en su sentido estricto, sino que además devela en sus propias letras elementos de distinción indebidos en nuestro ordenamiento jurídico, estimando a su juicio que la verdadera causa de su despido fue su condición de madre de una hija concebida durante la vigencia de la relación laboral.

Al respecto la demandada alegó no se trataba de despido por discriminación, sino que basado en la reestructuración del Colegio lo cual se condice con la causal invocada esto es, necesidades de la empresa.

A continuación, se destacan los considerandos más relevantes de la sentencia, y en que se considera fue aplicada la perspectiva de género al fallo.

“SOBRE LA ACCION DE TUTELA PROPIAMENTE TAL: CATEGORÍA SOSPECHOSA E INTERSECCIONALIDAD

CONSIDERANDO DÉCIMO: Que el artículo 2° inciso 4° del CT establece algunas categorías sospechosas que se califican como tales porque han sido aceptadas, mantenidas y reproducidas casi de manera natural en la cultura, generando relaciones y situaciones discriminatorias (“Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias”, p.14, disponible en la página web del Poder Judicial). Entre ellas se encuentran el sexo, la edad, y la condición socioeconómica. En doctrina además se explica que las categorías sospechosas “se fundan en rasgos permanentes de las personas, de los cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia, a riesgo de perder su identidad. Esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas” (“Género e Igualdad”, Apuntes de Clases, Yanira Zúñiga, 2019).

En este caso la demandante es mujer, estuvo embarazada, su hija nació y al poco tiempo de nacida se le diagnosticó una enfermedad que requería cuidados especiales; además la trabajadora demandante estaba en período de ejercicio de los derechos que la legislación le establece, para el ejercicio de su maternidad. La categoría de una mujer trabajadora estando al cuidado de un hijo recién nacido o lactante, es una categoría sospechosa al punto que la legislación debió establecer el fuero maternal para impedir que las mujeres que trabajaban remuneradamente fueran despedidas antes o después del parto y mientras estaban al cuidado de su hijo o hija por el período que legalmente se definió, asumiendo solo ellas el costo de la reproducción humana. Y esto como consecuencia de la idea imperante, recogida por la legislación, en cuanto a que a las mujeres les corresponde hacerse cargo de las labores de cuidado, excluyendo a los varones de este ámbito de la vida familiar.

De esta forma, la demandante cumple con las condiciones para considerarla dentro de una categoría sospechosa. Desde la perspectiva de la interseccionalidad, la demandante presenta la categoría de mujer, trabajadora dependiente, que al

tiempo del embarazo ejercía un cargo directivo en el colegio en el que se desempeñaba, que su hija sufría de estenosis fisiológica de ramas pulmonares y un foramen oval permeable, que le generaba mayor riesgo de muerte súbita del lactante durante los primeros 6 meses de vida, según expone en la carta de 19 de octubre de 2018 incorporada por la demandante, y que durante el período en que estaba con fuero maternal hizo uso de una licencia médica parcial por 28 días después de reintegrarse a su trabajo por la condición de salud de su hija, y ejerció el derecho de amamantamiento que la legislación le reconoce. El que haya tenido un cargo directivo en el colegio es un factor a considerar, pues se ha reconocido en doctrina y en los tratados internacionales, que para las mujeres en general, y para las mujeres en edad fértil o con responsabilidades familiares en particular, el acceso a puestos de responsabilidad es más escaso en relación con los varones en situaciones similares, lo que ubica a las mujeres que están en estas circunstancias en un grupo susceptible a vulneraciones, especialmente de discriminación.

El considerando reproducido, se hace cargo de manera clara y certera de la atribución de roles de género a la mujer en cuanto a la maternidad, lo cual genera además sesgos acerca de lo que se considera socialmente aceptado como “buena maternidad”. Debe tenerse en consideración que *“si los estereotipos de género contribuyen en general a mantener la diferenciación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral, los que se construyen alrededor de la maternidad se convierten en un poderoso mecanismo de exclusión y discriminación. La presencia en el hogar de hijos e hijas menores condiciona fuertemente la percepción que se tiene del empleo femenino”*.³⁰ A lo dicho se suma el hecho que, aunque el carácter normativo de los estereotipos sobre la maternidad no es actualmente tan fuerte como lo fue en el pasado, las expectativas asociadas al rol maternal están todavía hoy condicionadas en gran medida por el modelo tradicional de la maternidad basado en la entrega y la presencia permanente de la madre³¹.

³⁰ ÁLVARO- ESTRAMIANA, José Luis, GARRIDO-LUQUE, Alicia; ROSAS-TORRES, Ana (2018) “Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico” PENSANDO PSICOLOGÍA, Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, Volumen 14, Número 23. P-5

³¹ Ídem.

Asimismo, el fallo integra lo que en doctrina se ha conocido como “*El techo de cristal*” que afecta a las mujeres en el ámbito laboral, relativo a alcanzar puestos en los altos cargos directivos, habida consideración que existen circunstancias invisibilizadas por la población, pero que les impiden llegar al desarrollo máximo de su carrera profesional, como es el caso por ejemplo de la maternidad³². El análisis de los factores que configuran el “techo de cristal” en la carrera directiva de las mujeres engloba tanto barreras externas como barreras internas. La asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, la cultura organizacional, las políticas de selección y los prejuicios sociales constituyen las barreras externas. Las internas se vinculan con la identidad de género, actitudes, características de personalidad, intereses profesionales o condicionamientos familiares y de aprendizaje de las propias mujeres.³³

En cuanto a la vulneración de derechos propiamente tal, la sentencia indica:

“CONSIDERANDO DÉCIMO OCTAVO: Que hay discriminación arbitraria, entre otras situaciones, cuando se da un “trato privilegiado o de inferioridad a quien se encuentra en la misma situación que aquel con quien se compara, incidiendo el trato precisamente en aquello con que se equipara” (“La Tutela de Derechos Fundamentales en el Derecho del Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Ediciones Der, año 2020, p. 100) Habiéndose establecido los indicios reseñados precedentemente, se tiene por acreditado que las acciones de la demandada consistieron en el proceso de paulatino detrimento de las condiciones laborales de la demandante, que se originaron en forma contemporánea al embarazo, habiendo sido cambiada de funciones, quitándole responsabilidades que le habían sido asignadas, con intentos de disminución de sus remuneraciones, las que no se concretaron en su totalidad por la defensa de la trabajadora de sus derechos adquiridos ante su empleadora a través de cartas dirigidas a los directivos, todo lo cual culminó con su despido después de 6 meses de terminado el fuero maternal, invocándose una

³² BARBERÁ, Ester; CANDELA, Carlos; RAMOS, Amparo; SARRIÓ, Maite (2014) “Mujeres directivas y demandas organizacionales” REVISTA DE PSICOLOGÍA SOCIAL, Volumen 17 Número 2. P.8

³³ Ídem.

causal no fundamentada en forma idónea. Además, se debe considerar que la trabajadora tuvo que hacer uso de licencias médicas después de terminados los descansos de maternidad, por enfermedad de su hija recién nacida, y que luego de reincorporarse en jornada completa a su trabajo en noviembre de 2018, no se le asignaron funciones hasta que, según los dichos de la demandante, producto de sus insistencias, se le solicitó colaboración por el director en la confección de horarios para el año escolar 2019. Sobre esto último cabe señalar que solo los dichos de la demandante se refieren a este punto, pues de acuerdo con la prueba rendida, la reasignación de funciones de la actora se concretó recién en marzo de 2019. Estas circunstancias alegadas como indicios de la discriminación arbitraria permiten concluir que luego que la profesora quedó embarazada, el trato que tenían con ella cambió, empeorando las condiciones laborales en la forma que se detalló, culminando con el despido de la trabajadora, respecto del cual no se invocaron hechos que permitan comprender la razonabilidad ni proporcionalidad de la causal, en la oportunidad legal que correspondía; y los hechos que se agregaron en la contestación de la demandada tampoco se demostraron.

DÉCIMO NOVENO: Que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación” y que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas entre otros en el sexo, edad, situación socioeconómica, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Por su parte el artículo 19 N°16 párrafo tercero de la Constitución Política prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y que fue ratificada por Chile en 1989, en el artículo 11 N°1 establece: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en

particular: “a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; “b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; “c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; “d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; “e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; “f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”. En lo que se discute en esta causa, es especialmente relevante lo que señala la CEDAW en cuanto a que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad". Esta consagración de derechos en esta Convención es vinculante para el Estado Chileno, especialmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución que decreta que “el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

VIGÉSIMO: Que de los antecedentes que se han venido analizando es posible desprender que la demandante estaba en una categoría sospechosa, que, analizada desde una perspectiva interseccional, presentaba varios factores de vulnerabilidad. Se trataba de una profesora que ejercía cargos directivos en el

colegio en que se desempeñaba, que había sido reconocida en su calidad profesional, incluso en la audiencia de juicio el testigo de la demandada don Carlos Gómez Salinero señaló que la actora fue evaluada por sus jefaturas directas en las labores de aula y de jefatura, y que no tuvo problemas de desempeño. Las mujeres que cumplen roles directivos aún en ámbitos feminizados como es la educación, son una cantidad menor en comparación con la presencia de varones en las mismas funciones. Esto es lo que se conoce como segregación vertical, o “techo de cristal”, ya que se refiere a una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas, en este caso, en los cargos directivos del colegio. El caso de la demandante tiene el agregado adicional de que se trata de una mujer que fue madre, de una hija con enfermedades de cuidado, que requerían de atención especial, lo que se debe considerar para ponderar que se haya designado a la reemplazante de la actora, doña Alejandra Rojas, también mujer, pero sin hijos, como asistente de dirección académica o subdirectora. En el pensamiento mayoritario actual, las labores de cuidado son asignadas a las mujeres, independiente de si trabajan remuneradamente o no, y las responsabilidades que vienen con la maternidad son asignadas a la mujer, aun cuando es la toda la sociedad la que se beneficia con el nacimiento de niños y niñas y su debida protección y resguardo. Teniendo presente estas consideraciones, es posible ver que en el mismo colegio una mujer sin hijos ha recibido un trato distinto al que se dio a la demandante, y también los hombres que se desempeñaban en los cargos directivos,

Finalmente, se debe agregar que la actitud demostrada por la actora en cuanto a perseverar en hacer valer los derechos que estimaba le correspondían, se sale del estereotipo que se espera de la mujer. Una de las características que se asigna a la femineidad es la sumisión, y en este caso la demandante salió de esa figura, y se presentó ante su empleador con una actitud de defensa de lo que estimaba era lo que le correspondía. De esta forma, el despido de la demandante aparece también como un ejemplo ante las demás trabajadoras que estén en la misma situación de la actora, y desde ese punto de vista, es especialmente relevante

sancionar la conducta de la empleadora, pues tales acciones atentan contra la construcción de relaciones laborales respetuosas de los derechos de ambas partes involucradas.”

Es destacable por último, lo indicado en los considerandos reproducidos, pues siguiendo con el orden de ideas de lo señalado anteriormente, el fallo cita la normativa internacional relativa a la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, detallando las razones por las que en el caso de marras se ve encuadrado dentro de las denominadas situaciones sospechosas que derivan en la discriminación en razón de la maternidad de la trabajadora, finalizando con la alusión al techo de cristal ya indicado como una fuente de discriminación vertical.

Es importante destacar que la protección de la maternidad ha sido una preocupación permanente del Estado de Chile, no tan solo desde el reconocimiento de innumerables derechos con carácter irrenunciable sino también por la preocupación hoy día de replantear el actual modelo de protección de las madres trabajadoras a fin de garantizar la igualdad de trato entre hombre y mujeres, poniendo fin a una práctica generalizada de limitar el desarrollo profesional de las mujeres al responsabilizarlas en mayor medida del cuidado de los hijos que quede ser compartidos por ambos padres y que no implique un deterioro económico para una trabajadora por el hecho de ser madre.

III. La perspectiva de género aplicada en la jurisprudencia penal.

En materia penal existe también evidencia jurisprudencial en cuanto a considerar la perspectiva de género, a saber:

- a) Causa Rol 570-2019 de la Corte de Apelaciones de Concepción, por recurso de nulidad interpuesto contra sentencia de procedimiento abreviado, relativo a violencia física, en el contexto de pololeo, contra la mujer.**

Se analiza por la Corte de Apelaciones de Concepción, un recurso de Nulidad interpuesto por el acusado (agresor) quien fue condenado por el delito de Lesiones Menos Graves, por los actos constitutivos de lesiones que realizó en contra de la víctima quien era a esa fecha su polola. La defensa intenta recalificar los hechos como un delito de lesiones leves, y no como lesiones menos graves.

El imputado, mantenía una relación sentimental estable de pololeo de un año y ocho meses, aproximadamente, con la víctima. Es decir, se extendía desde el mes de abril del año 2015 al mes de diciembre del año 2016, aproximadamente. Esta relación, sin llegar a constituir una convivencia, se desarrollaba en gran medida en el interior del departamento, que correspondía al domicilio del imputado. En este lugar, además y durante el pololeo, se habían desarrollado una serie de incidentes denunciados por los vecinos a la administración del edificio, que sugieren, entre otras cosas, la existencia de episodios conflictivos de esta pareja, como, por ejemplo, oírse reiteradamente, desde el interior del departamento, golpes a las paredes, portazos, peleas con una mujer, gritos de una mujer, llanto reiterado de una mujer. Así las cosas, el día 9 de Diciembre de año 2016, a las 13:15 horas, en el interior del departamento del imputado y luego de una discusión verbal el imputado, sin considerar que se trataba de su polola y de una mujer, agredió físicamente a la víctima, forcejeando con ella, torciéndole un brazo y empujándola, dándole golpes en diversas partes del cuerpo y un puntapié en la zona abdominal ocasionándole lesiones menos graves consistentes en dolor a la rotación activa y pasiva del hombro izquierdo, sin signos de fractura, dolor a la muñeca izquierda, con siete días de incapacidad.

La Corte de Apelaciones, atendida la calidad de las personas involucradas en el delito, y considerando que la víctima era una mujer, y en una relación de pololeo no protegida por la Ley 20.066, establece como criterio que ese tipo de agresiones deben ser calificadas como de Lesiones Menos Graves atendido el análisis cualitativo que deben realizar los Tribunales; y que además, es un tipo de violencia contra la mujer toda vez que una relación de pololeo es una relación informal no claramente protegida por el derecho.

En ese sentido, se aventura en establecer ciertos principios que pueden entenderse como el Estatuto Jurídico aplicable a las relaciones informales de pololeo. La querrela es interpuesta por la madre de la víctima, ya que esta última había fallecido, debido a un suicidio inducido o motivado por estas agresiones.

Se reproducirán a continuación, los considerados relevantes para considerar se ha aplicado efectivamente la perspectiva de género al fallo, a saber:

“CONSIDERANDO NOVENO: Que en consecuencia, el fundamento del recurrente para apoyar la segunda causal subsidiaria, es errado, por cuanto para calificar si unas lesiones son efectivamente leves no depende del tiempo en que demoran en sanar sino, como ya se ha dicho, de una apreciación soberana del sentenciador de acuerdo a la prueba vertida, en relación a la calidad de las personas y a las circunstancias del hecho, no pudiendo ser causal de nulidad, por eso se ha fallado, invariablemente, que un supuesto error del certificado del Servicio de urgencia, al efectuar la calificación de las lesiones como leves atendido su tiempo de curación física, sin tener en consideración el contexto de violencia de los hechos, la diferencia de sexo entre la víctima y agresor, la relación sentimental que los unía, el contexto previo – la expulsión del departamento- conduce a que los jueces califiquen las lesiones cualitativamente y no cuantitativamente, calificación que hoy en día es más estricta si tenemos en cuenta la perspectiva de género, ya referida.

Además de lo anterior, el legislador al señalar "atendida la calidad de las personas y circunstancias del hecho" quiso hacer una diferencia entre lesiones leves causadas entre personas sin mayor relación a que como en este caso se trataba de una pareja de pololos, relación que apareja una responsabilidad mayor de auxilio entre ambos, como se señala en el considerando décimo del fallo, no debiendo olvidarse que la agredida fue una mujer, con desventaja física ante su pareja, quien una vez que la expulsa del departamento, previo forcejeo, cerrando la puerta, pero que la vuelve a abrir con el sólo objetivo de golpearla, circunstancia que fue vista por uno de los testigos, sin que se verificara que ella golpeó al imputado, situación que tampoco justificaría el actuar del requerido una vez que ya había expulsado a la víctima de su departamento, con lo que se acredita plenamente el nexo causal

entre las acciones del requerido en el cuerpo de la víctima con el resultado del certificado del Servicio de Urgencia, resultado que el Tribunal es soberano de acuerdo al artículo 297 del Código Procesal Penal para calificarlas como menos graves.”

En el considerando citado, la Corte reconoce a la víctima dentro de las denominadas categorías sospechosas en razón de sexo/género, por enmarcarse dentro de una relación de pololeo, en la cual precisamente por ser mujer sufre violencia de género, consecuencia de su desventaja física ante su pareja, además de las relaciones de poder comunes en este tipo de vínculos.

En cuanto a dichas relaciones de poder, se configura una relación asimétrica que se traduce en violencia física y psicológica por parte del recurrente contra la víctima.

Es relevante aquí también hacer mención, que la Corte, en este considerando permite el acceso a la justicia, o tutela judicial efectiva por parte de la víctima, sin consideración de que no se trate de un vínculo de convivencia propiamente tal, siendo igualmente merecedora de protección judicial, especialmente habida consideración que fue en este contexto que se produjeron hechos constitutivos de violencia de género.

“CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): Así, agrega la sentenciadora que “El legislador con esta frase “atendida la calidad de las personas y circunstancias del hecho” quiso hacer una diferencia entre lesiones leves causadas entre personas sin mayor relación a que como en este caso se trataba de una pareja de pololos, que si bien es cierto no queda contemplado en la ley 20.066 había un compromiso de protección y resguardo entre ambos, y por otro lado pasaban tiempo solos, sin la eventual protección de la familia de la víctima. Y no es posible normalizar el maltrato o falta de respeto en una pareja por el simple hecho que no haya una relación más formal. Que con toda la prueba analizada el Tribunal le ha quedado claro que el autor de las lesiones de la víctima fue el recurrente, por haber actuado

en su ejecución de una manera inmediata y directa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 N° 1 del Código Penal”.

“CONSIDERANDO UNDÉCIMO: Que por otra parte cabe recordar que la ley no precisa un límite objetivo para diferenciar entre las lesiones menos graves y las lesiones leves; sino que otorga al juez la facultad de hacerlo en base a la consideración cualitativa de determinados factores. En efecto, después de contemplar el Código Penal, unas cuantas lesiones nominativas (artículos 395 y 396) y otras más o menos determinadas (artículo 397 N° 1), refiriéndose a las demás, las califica, de graves, si producen al ofendido enfermedad o incapacidad para el trabajo por más de treinta días (artículo, 397 N° 2), y de menos graves, si no quedan comprendidas en los grupos anteriores (artículo 399). Con posterioridad en otro título y en un libro distinto del Código, la ley considera las lesiones leves (artículo 494 N° 5), entendiendo por tales aquellas que, en concepto del tribunal y atendidas la calidad de las personas y las circunstancias del hecho, no se hallaren comprendidas en el artículo que sanciona las lesiones menos graves, sin tener incidencia las circunstancias científicas cuantitativas, de donde aparece que estas últimas se confunden en su límite inferior con las lesiones leves, y como no hay entre ellas una línea divisoria, en definitiva resulta que la lesión leve se considerará menos grave según sean las circunstancias cualitativas que rodearon los hechos y en la especie, son precisamente esas circunstancias – calidad de las personas- las que tal como concluyó el juzgador de la instancia las conducen a la calificación de las lesiones como de menos graves. En efecto, al ser la víctima una mujer, vinculada en una relación de pololeo con su agresor intensifica la reprochabilidad del injusto, toda vez que refleja una forma de discriminación, ya que tal cual se reconoce en el concierto internacional, del cual es parte Chile, la violencia contra las mujeres ha sido declarada y definida como una forma de discriminación, porque tiene origen en un ánimo o espíritu de dominación del hombre sobre la mujer. Es un comportamiento dirigido a someter, intimidar y humillar a la mujer, en el que el agresor quiere mostrar quién tiene el poder y se abroga el derecho a pasar los límites frente a un sujeto de quien desconoce su derecho a “ser”; lo minusvalora y no lo reconoce como igual a sí mismo, circunstancias que no pueden ser validadas

por factores psicológicos de la víctima, como en este caso se hizo, con la incorporación de prueba en ese sentido por la defensa.

Así las cosas, justifica la calificación de lesiones menos graves la consideración de la calidad de las personas desde una perspectiva de género, perspectiva que encuentra su base en nuestro país, desde la creación en la Excma. Corte Suprema, en el año 2017, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, aprobada como política institucional por el Pleno del máximo tribunal e impulsada por la ministra doña Andrea Muñoz.

La sentencia en comento se hace cargo en el considerando citado, de incorporar el principio de no discriminación como rector al considerar cual es el tipo penal que se cumple en atención a las circunstancias del caso, haciendo énfasis en la categoría sospechosa de mujer ya indicada, y considerando roles típicos del agresor que comete violencia hacia la mujer desde el plano del sometimiento de su víctima por considerarla en una posición de inferioridad.

En ese orden de ideas, se debe tener en cuenta que la defensa durante la etapa probatoria hace un intento de apelar a la salud mental de la víctima para explicar los hechos sucedidos, cuestión que se relaciona con el estereotipo que podríamos encuadrar como de mujer “loca o fuera de sí”, lo cual lleva a la Corte a señalar de manifiesto en su fallo los estereotipos que enmarcan a la consideración de las mujeres como personas inestables y emocionales, que es generalmente el criterio utilizado por las defensas de los agresores.

Por último, la sentencia incorpora tanto criterios nacionales como internacionales para aplicar la perspectiva de género al caso en concreto, siendo esta última manifestada de forma indirecta, habida consideración que las fuentes que conforman las bases de la política institucional de la Corte Suprema realizada por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación, citada por el fallo,

son los principios y normas establecidos en la Convención Belén Do Pará³⁴ y la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.³⁵

Cabe considerar, a modo de conclusión que la sentencia junto con la aplicación de la perspectiva de género, no establece medidas de reparación específicas, atendido no procedía por la naturaleza y contenido del recurso. Sin embargo, la sentencia puede ser considerada igualmente reparadora, por cuanto establece que efectivamente existió un ilícito de lesiones en contra de la hija de la querellante, lesiones que posteriormente fueron la causa de su fallecimiento al haberse quitado la vida después de esa agresión. Esta sentencia por tanto es de manera simbólica y busca el otorgamiento de garantías de no repetición a nivel estructural, sentando las bases para la protección de otras mujeres en relaciones informales de pololeo.

b) Causa Reservada, de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, relativa a obtención de servicios sexuales a menores, violencia sexual y migrancia en situaciones de vulnerabilidad económica.

La Corte de Apelaciones de Punta Arenas rechaza un recurso de nulidad interpuesto contra una sentencia del Tribunal de Juicio Oral de la misma ciudad, que condena a dos acusados por la obtención de servicios sexuales de una mujer adolescente y migrante, de 16 años, quien había vivido violencia sexual durante su infancia antes de llegar a nuestro país, reconociendo que lo relevante del tipo penal es que se haya atentado contra la libertad sexual de la víctima y no el acto realizado. En ese sentido, tanto el tribunal como la Corte descartan la tesis de Luis Rodríguez Collao en cuanto a exigir un acceso carnal, bastando como elemento del tipo la realización de cualquier actividad tendiente a lograr la satisfacción de un deseo

³⁴ La convención de Belén Do Pará, corresponde a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada en Belém Do Pará el año 1994, que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. [Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una> Fecha de consulta 24 de abril de 2023]

³⁵ [Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/> Fecha de consulta: 24 de abril de 2023.]

sexual. De esta forma, es posible calificar los hechos bajo el tipo de obtención de servicios sexuales de menores, ya que la dinámica relatada por la niña es compleja:

La víctima indica que, estando en su país de origen, Colombia, su madre decidió trasladarse a Chile en busca de una mejor situación económica, dejándola a ella y a su hermano menor allá, al cuidado de familiares, circunstancias en las cuales habría comenzado a juntarse con adolescentes mayores que ella, quienes se dedicaban a prestar servicios sexuales de la misma naturaleza que aquellos materia del presente juicio, esto es, a dejarse efectuar tocaciones por parte de varones adultos, a cambio de dinero o especies.

Por ello es que, habiendo internalizado esa forma de interactuar en el plano sexual, al llegar a Punta Arenas y comenzar a frecuentar los locales comerciales de los acusados, entendió cuándo estos se le insinuaron, de una forma que ella ya conocía -por las referidas experiencias previas-, al señalarle algo así como “si te portas bien conmigo, yo me portaré bien contigo”, insinuación a partir de la cual habría accedido a sus requerimientos, desplegando las conductas de clara connotación sexual, como eran desnudarse y dejarse efectuar tocaciones en sus partes íntimas –genitales, pechos y glúteos-, mientras ella los tocaba en sus genitales, todo a cambio de dinero o especies de aquellas que se vendían en los locales que atendían. También fue clara al relatar que ello había ocurrido por separado, cronológicamente primero con uno de los acusados de quien había recibido entre dos a tres mil pesos y especies- y, luego, con el segundo acusado, a quién solo conocía por su apodo y que le había dado más dinero y cosas que el anterior-, ambos sujetos quienes conocían a su familia, pues su madre solía ir a comprar a sus respectivos negocios, antes de que la niña llegara a esta ciudad.

Es relevante además señalar, que la víctima sentía responsabilidad respecto de los problemas económicos por la familia, viéndose enormemente afectada por culpa y responsabilidades originadas de una visión sexista del rol de las mujeres.

Se reproducen a continuación los considerandos respectivos en que se entiende aplicada la perspectiva de género.

“SEXTO: Que la Convención Belem do Pará, a la que está obligado nuestro país, incluye expresamente la violencia sexual dentro de sus disposiciones, que comprende la violación, el abuso sexual, la trata de personas, la prostitución forzada y el acoso sexual, entre otros delitos (art. 2). Respecto a estos, ordena que los Estados deben adoptar todos los medios apropiados orientados a prevenir, sancionar la Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer; erradicar estos actos, para lo que tienen la obligación de actuar con la debida diligencia para investigar y sancionar estos hechos.

SÉPTIMO: Que, en una ordenación de estas particularidades, lo principal es la forma en que se haya atentado contra la libertad de la víctima y no el acto realizado. En este sentido, debe dejar de estar edificada en miramiento al acto de significación sexual realizado por el autor (acceder carnalmente – otras conductas). Si bien se pueden establecer penalidades distintas si se afectan o se ponen en peligro otros bienes jurídicos (por ejemplo, la integridad física en el caso de accesos carnales violentos o introducción de objetos), la base debe vincularse con la ausencia de consentimiento de la persona afectada.”

Respecto de lo citado, es relevante el hecho que se aplica normativa internacional relativa a la prevención y sanción de la violencia contra la mujer, poniendo énfasis además en la vulneración a su libertad, estimándose por los sentenciadores que la víctima fue coaccionada a prestar servicios sexuales atendidas las especiales circunstancias de su vida, tales como las que se detallaron en el juicio oral llevado a cabo ante el Tribunal de Juicio Oral de Punta Arenas, y cuya decisión se impugna ante la respectiva Corte de Apelaciones:

“TERCERO: Que, el Ministerio Público, en su alegato de apertura, señaló que los delitos habían afectado a la víctima, una joven actualmente mayor de edad y de 16 años a la época de los hechos. Era de color –afrodescendiente-, proveniente de Buenaventura, Colombia y, a la época de los hechos materia de la acusación, llevaba poco tiempo – aproximadamente un año- en este país, habiendo concurrido a esta ciudad a consecuencia de que su madre ya llevaba un tiempo radicada aquí, con su pareja, este último quien llevaba más tiempo en Punta Arenas. Lo cierto era

que la joven venía con una historia de vida marcada por situaciones de graves vulneraciones de sus derechos en su país de origen, consistentes también en agresiones de carácter sexual, también otras de connotación sexual mediante intercambio de dinero. (...)”

Lo señalado por el sentenciador, si bien no se desarrolla de forma explícita en el fallo, corresponde a la enunciación de las categorías sospechosas, que tal como hemos venido señalando configuran discriminación en razón de sexo/género contra la mujer, en este caso habida consideración también de la vulnerabilidad económica en que se ve envuelta la víctima.

IV. Un factor común, la aplicación del principio de no discriminación.

Atendido el análisis de las sentencias estudiadas, se desprende que, si bien corresponden a materias distintas, a saber, de sede civil, penal y laboral, aplicándose en cada una de ellas la normativa correspondiente y ajustada a derecho; en todas ellas, podemos observar la aplicación de la perspectiva de género en pro de un factor común, a saber, la búsqueda de incorporación del principio de no discriminación de una persona en su condición de tal.

Dicho principio como ya se ha señalado, se encuentra recogido en normativa nacional e internacional, especialmente en esta última enfocado en la igualdad de género mediante la Convención de Belem Do Pará, y la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW).

El principio de no discriminación es un concepto fundamental en el derecho, que se refiere a la idea de que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin distinción alguna, ya sea por su origen étnico, género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, entre otros motivos.

Este principio establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, y que ninguna de ellas debe ser discriminada o excluida de la sociedad por razones arbitrarias o prejuiciosas. La no discriminación es un valor que promueve la inclusión, la igualdad de oportunidades y la diversidad, y busca

garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos humanos de manera plena y efectiva.

Si bien es cierto que ningún instrumento internacional general de derechos humanos define qué es la discriminación, se desprende claramente que en la perspectiva de los derechos humanos, discriminar a una persona o a una colectividad consiste en privarle activa o pasivamente de gozar de los mismos derechos que disfrutaban otras. De ahí la relación estrecha que existe entre el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación.³⁶

La CEDAW a su vez, si otorga una definición de discriminación en el contexto de la discriminación por sexo, señalando:

“[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Junto con el principio de no discriminación como rector en los fallos analizados, podemos evidenciar también, los siguientes principios aplicados por la judicatura nacional en relación con la perspectiva de género, a saber:

1. La igualdad de género: La perspectiva de género parte de la premisa de que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral, educativo, político y social. En los fallos analizados se puede identificar en conjunto con la no discriminación.
2. El reconocimiento de la diversidad: La perspectiva de género reconoce que existen múltiples identidades y expresiones de género, y que cada persona tiene el derecho a ser respetada y valorada en función de su identidad de

³⁶ FACIO, Alda (2009) “El derecho a la no discriminación”. Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los DDHH de las mujeres en los instrumentos del sistema internacional.

género. De esta forma lo encontramos por ejemplo en el fallo sobre cambio de nombre y sexo registral del menor de edad transexual.

3. El análisis de las desigualdades: La perspectiva de género busca identificar las desigualdades y diferencias de poder entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos, con el objetivo de erradicarlas.
4. La transversalidad: La perspectiva de género debe estar presente en todas las políticas y programas, independientemente de su temática, para asegurar que se tomen en cuenta las diferencias de género. De esta forma lo encontramos presente por ejemplo en el fallo laboral sobre discriminación por maternidad.
5. La participación activa de las mujeres: La perspectiva de género implica involucrar a las mujeres de manera activa en la toma de decisiones y en la construcción de políticas y programas que les afecten.
6. La sensibilización y formación: La perspectiva de género implica sensibilizar y formar a las personas para que comprendan las desigualdades de género y estén en capacidad de tomar medidas para erradicarlas.

Estos últimos dos principios, si bien no los encontramos de forma explícita en los fallos analizados, podemos entender se desprenden de los mismos y configuran el llamado general a la ciudadanía y otros juzgadores a aplicar la perspectiva de género, como mirada crítica hacia la desigualdad y la necesidad de tomar medidas para erradicarla, promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

CAPÍTULO III:

APORTE DE LA JURISPRUDENCIA CHILENA A LA EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS SENTENCIAS.

Como ya hemos señalado la equidad de género se refiere a la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre sus diferencias y necesidades específicas; donde el Estado debe tener un rol activo a fin de asegurar la construcción de una sociedad más igualitaria que permitirá un desarrollo integral de todos sus miembros.

Pudimos constatar de un modo general, que a lo largo de la historia ha existido y existe una lucha permanente por parte de la mujer por ser considerada como igual ante sus pares masculinos, entendiéndose por igual, las mismas oportunidades, los mismos procesos de redistribución, y de reconocimiento en su condición de ser humano, lo que podría entre otras muchas consecuencias, generar el ideal de justicia igualitaria, en diversos aspectos de la sociedad.

Junto con ello y a fin de permitir la incorporación de la mujer y los grupos disminuidos en un entorno pensado para el género masculino, se ha desarrollado la idea de perspectiva de género, como un objetivo real de poder lograr la construcción de una sociedad igualitaria donde tanto hombre como mujeres tengan un rol activo en el desarrollo de un país, dejando establecido desde ya, que todavía falta un largo camino por recorrer, porque este proceso supone un compromiso efectivo de los Estados, con la formación de sus miembros, desde edades muy tempranas, tendientes a educarlos sobre la igualdad de género y sobre todo el respeto a la dignidad de la persona humana por sobre cualquier diferencia.

La perspectiva de género se configura como una herramienta analítica que permite identificar, comprender y abordar las desigualdades entre mujeres y hombres, así como las relaciones de poder que subyacen a estas desigualdades. Esta perspectiva reconoce que las diferencias biológicas entre los géneros no son

la única causa de las desigualdades entre hombres y mujeres, y que las normas culturales, sociales, económicas y políticas también desempeñan un papel relevante, que es necesario considerar al momento de adoptar medidas que persigan precisamente establecer la igualdad.

La perspectiva de género es importante a nuestro juicio, porque ayuda a visibilizar y comprender las desigualdades y discriminaciones que existen entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos, como son la educación, el empleo, la salud y la política. También, es trascendental, porque permite identificar las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades y recursos, y a desarrollar estrategias para abordar estas desigualdades. Es una herramienta muy eficaz, para analizar y comprender las desigualdades y discriminaciones de género, con el objetivo de promover la igualdad y la justicia social para hombres y mujeres.

El objetivo de esta investigación ha sido poder establecer si la perspectiva de género es una herramienta eficaz tanto para promover la justicia social y la igualdad entre los géneros. A fin de determinarlo, se ha analizado tan solo uno de los ámbitos en que podemos entender incluida dicha perspectiva, esto es, la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia chilenos, quienes, al juzgar ciertos asuntos sometidos a su resolución, pueden o no aplicar esta idea, a fin de generar espacios orientados a la equidad de género, en un lugar tan importante como es la búsqueda de la justicia.

Señalamos que es sólo uno de los ámbitos en que se puede ver desarrollada esta herramienta, atendido que, tal como se ha indicado, a fin de alcanzar una real inclusión y una real equidad de género, el ideal de igualdad debe ser transversal a la sociedad, incluyendo diversos ámbitos, tales como los políticos, sociales, legislativos y también judiciales, entre otros.

Tan solo como un ejemplo de aplicación de esta perspectiva en esos otros variados ámbitos, no desarrollados en esta memoria, tenemos:

En el ámbito político, su aplicación conllevaría a visibilizar las desigualdades de género en la participación política, ya que las mujeres a menudo enfrentan barreras y obstáculos para participar en ella, por el sesgo de género y la discriminación. Innegable es reconocer que hoy día este tema tiene una enorme relevancia por la toma de conciencia de parte de las mujeres sobre su participación efectiva en las actividades políticas y, además, porque el tema ha pasado a tener un interés público imposible de desconocer, recordando que hasta el año 2015, en nuestro país la participación femenina en política y en cargos de elección popular era escasa.

La perspectiva de género reconoce los problemas y la necesidad de una participación efectiva de las mujeres en este ámbito y en nuestro país existen Programas de Mujer y Participación Política y Social, por intermedio del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, cuyo objetivo, es aumentar las competencias, y habilidades para el ejercicio de liderazgos a lo largo del país, con lo cual se busca eliminar barreras para promover la participación política igualitaria.

Asimismo, permite incorporar la perspectiva de género en la formulación de políticas públicas, buscando identificar cómo ellas pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres y cómo se pueden abordar las desigualdades a través de actividades específicas. También, mediante la promoción de la igualdad de género, en la toma de decisiones políticas, garantizando que la participación de hombres y mujeres en las decisiones sea igualitaria y que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas ellas.

A su vez, en el ámbito social, es evidente el enfoque que hay que darle a la igualdad de género, en las relaciones entre hombre y mujeres, con el objeto de que se enfrenten en un pie de igualdad, todo tipo de injusticias ya sea económicas, culturales, distribución de recursos, es decir, todos los componentes de una sociedad justa. Esto implica reconocer que estas desigualdades existen en diferentes aspectos de la vida social y que es necesario abordarlas, para promover la igualdad de oportunidades y derechos para todos; así se pretende por una parte visibilizarlas en las relaciones sociales, identificando cómo estas pueden afectar las desigualdades, tales como, en la familia, la pareja, el trabajo y la comunidad, y cómo

se pueden abordar para promover la igualdad. Además, busca reconocer y valorar las contribuciones de hombres y mujeres en la sociedad y abogar por la igualdad de oportunidades para todos; y junto con ello promover, la eliminación de los estereotipos de género que pueden limitar el potencial y las oportunidades de hombres y mujeres.

En el ámbito legislativo, se relaciona con la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la elaboración de leyes y en la toma de decisiones legislativas para asegurar que éstas promuevan la igualdad y aborden las diferencias existentes en la sociedad, ello mediante el análisis acerca de cómo las leyes pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres, pudiendo tener un impacto desigual entre ambos grupos y cómo se pueden abordar a través de cambios en la legislación. Del mismo modo incorporando la perspectiva de género en la elaboración de leyes, al tener en cuenta las diferencias de género y las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Y, en tercer lugar, promoviendo la igualdad en la toma de decisiones legislativas, garantizando que la participación de hombres y mujeres en la toma de dichas decisiones sea igualitaria y que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas ellas.

A modo de ejemplo, de lo reseñado, podemos indicar diversas iniciativas legislativas cuyo objeto ha sido promover el principio de igualdad con enfoque de género, así encontramos, la Ley N°19.023 del año 1991, que crea el Servicio Nacional de la Mujer, que crea por primera vez una institucionalidad abocada a la promoción de los derechos de las mujeres; la Ley N°19.335 del año 1994, que modifica los regímenes patrimoniales del matrimonio creando el régimen de participación en los gananciales, como un sistema más equitativo para ambas partes involucradas; la Ley N°19585 del año 1998, que modificó el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación, poniendo fin a la distinción entre hijos legítimos e ilegítimos; la Ley N°19.947 del año 2004, que estableció la Nueva Ley de Matrimonio Civil, incorporando la institución de la compensación económica para aquel de los cónyuges que se dedicó al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, la Ley N°20.066 del año 2005, que busca prevenir, sancionar y

erradicar la violencia intrafamiliar, la Ley N°20.480 del año 2010 que crea el delito de femicidio, la Ley N°20.609 del año 2012, que sanciona la discriminación arbitraria, incluyendo como motivo de discriminación el sexo, y la Ley N°20.915 del año 2016, que incluye criterios de paridad en la integración de órganos políticos colegiados. En otros países también podemos reconocer diversos tipos de leyes que van el sentido deseado Ley 11341, Belem do Para de Brasil, la política de paridad y alternancia en la ley electoral de Costa Rica; la igualdad de Género (GEMIG) de México, por señalar algunas.

Por último, en el ámbito judicial, de acuerdo a lo analizado en los capítulos anteriores, la aplicación de la perspectiva de género se refiere a la necesidad de que las decisiones judiciales consideren las desigualdades y discriminaciones de género que existen de facto en la sociedad. Así, este ideal busca garantizar que los tribunales no reproduzcan los estereotipos y prejuicios de género y, en cambio, tomen en cuenta las experiencias y necesidades de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Lo anterior, mediante el análisis y reconocimiento de la discriminación de género, tanto en las leyes y prácticas como en las decisiones judiciales. En el mismo sentido interpretando y aplicando las leyes de manera igualitaria, teniendo en cuenta las diferencias y necesidades de hombres y mujeres. Del mismo modo, garantizando la protección y el acceso a la justicia para todas las personas, independientemente de su género, y que reciban protección contra la violencia de género y otras formas de discriminación.

Es interesante recordar aquí que en febrero del año 2018, el Tribunal Pleno de la Corte Suprema aprobó lo que se denomina una Política de Igualdad de Género y No discriminación para el Poder Judicial, con el objeto de adoptar todas las acciones tendientes a garantizar el respeto a la igualdad de género y no discriminación, siendo uno de sus principales principio rectores el del enfoque de género en el acceso a la justicia, cuyo razón no es otra que reducir y/o eliminar todas las barreras de quienes se encuentran en situaciones de desventajas para tener acceso a la justicia.

Precisamente lo que se busca con esta política es el establecimiento de buenas prácticas que inspiren criterios que apoyen a los magistrados y apoyen su gestión jurisdiccional, al momento de tener que resolver un asunto sometido a su resolución judicial, y todo ello con el objeto de establecer un país más igualitario, inclusivo y respetoso de los derechos humanos de todas las personas. Recordamos aquí cuantas niñas han sido discriminadas por diversas autoridades de diversa índole solo por la circunstancia de ser mujer, así tenemos la brutal respuesta dada por agentes policiales a la familia de niñas desaparecidas (luego encontradas muertas) conocido como el caso del Campo Algodonero en la ciudad de Juárez en México, y llevado ante la Corte Interamericana de Derecho Humanos, al señalar que ellas no estaban desaparecidas, sino que andaban con el novio o con los amigos, de vagas, y que si les pasaba eso era porque ella se los buscaban, porque una niña buena, una mujer buena, está en su casa.

De acuerdo a los fallos analizados en esta memoria y en particular, en el capítulo anterior, podemos establecer que los tribunales de justicia de nuestro país paulatinamente han ido incorporados la perspectiva de género en sus decisiones, principalmente en las áreas civil, penal y laboral, que es donde se encuentra la mayor cantidad de fallos que involucran problemas, cuya resolución puede ser respondido mediante la equidad de género, tales como causas de familia, que involucran principalmente violencia intrafamiliar; civiles, de cambio de nombre e identidad de género; laborales, de discriminación salarial o por motivos de género, y penales, en su gran mayoría relacionada a casos de violencia, femicidios y abusos sexuales o violaciones.

Tal como se indicaba en el capítulo anterior, se desprende que el eje rector de las consideraciones y /o argumentos que los distintos tribunales hacen de los fallos analizados, se fundamentan en el *incorporado principio de no discriminación*, aplicado de forma transversal a las distintas materias revisadas.

Si bien el derecho a la igualdad y la no discriminación son principios conocidos para quienes tienen la obligación de administrar e impartir justicia, volver a ellos desde la perspectiva de género, implica, por una parte, comprender el

fenómeno de la discriminación y el impacto de las decisiones judiciales cuando deben lidiar con ella y, por otra, se traduce en la obligación de desarrollar una particular forma de análisis sobre cómo se deciden los casos que involucran a personas que han sido históricamente marginadas y discriminadas sobre la base de criterios tradicionales, que tienden a invisibilizar, justamente, aquello que ha sido relevado por el sistema internacional de derechos humanos: la condición de vulnerabilidad de ciertos grupos sociales.³⁷

A fin de determinar efectivamente cuando nos encontramos frente a discriminación, a partir de la regulación principalmente internacional en tratados de derechos humanos, se identifican tres elementos comunes que los órganos de administración de justicia también deben considerar, según lo ha expresado la Sra. ministra de la Corte Suprema Andrea Muñoz Sánchez en una clase magistral sobre el enfoque de género en el acceso a la justicia, a saber:

- Estamos en presencia de discriminación cuando existe una distinción, exclusión, restricción o preferencia, siempre y cuando sean arbitrarias o carentes de justificación objetiva y razonable.
- El trato diferenciado que se proscribe debe basarse en una de las categorías sospechosas, vale decir en alguno de los elementos de diferencia que históricamente han sido utilizados para discriminar. (Estos se reconocen de manera expresa en tratados internacionales tales como la CEDAW, como por ejemplo en lo que nos convoca, la orientación sexual la identidad de género y la expresión de género.)
- Dicho trato diferenciado debe tener como finalidad o consecuencia anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de un grupo determinado de personas, vale decir se considera de forma directa o indirecta.³⁸

³⁷ SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN (2021) "Igualdad, no discriminación y género en el derecho internacional de los derechos humanos" JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Vol. I. pp.190.

³⁸ Ídem.

Y podemos deducir que la estrecha relación entre dicho principio de no discriminación y la judicatura mediante sus resoluciones judiciales, se resume en la garantía del acceso universal de toda persona a la justicia, pues al comprender dicho acceso como un derecho fundamental, se impone al Estado deberes de conducta en orden a permitir este acceso y además generar las condiciones para que ese acceso sea en la práctica posible y efectivo, lo cual implica remover los obstáculos a ese resultado, mediante el reconocimiento de los magistrados de las múltiples discriminaciones asociadas al género, presentes en los casos sometidos a su conocimiento. De esta forma se convierte también en una garantía de protección para los grupos que históricamente se han visto excluidos o discriminados por la sociedad.³⁹

Por tanto, a fin de responder a la pregunta inicial, acerca de si es eficaz o no, la jurisprudencia como herramienta para aplicar la equidad de género, podemos señalar las siguientes consideraciones:

El conocimiento que se plantea en el procedimiento judicial, no solo de jueces y juezas, sino de todos los intervinientes, es un fenómeno y, por lo tanto, es también situado, vale decir aparecen factores relevantes que van a definir la forma en que se conoce, y dentro de ellos, las emociones, los sesgos y los estereotipos, tres aspectos que, en general, no son tomados en consideración en el análisis del conocimiento judicial, puesto que seguimos una lógica que pretende asegurarnos formalmente una igualdad, pero que no nos permite atender a la realidad del conocimiento. De esta manera, dejar fuera estos sesgos y estereotipos implica desatender las especiales circunstancias que pueden influir en el caso concreto.

En cuanto a los sesgos, podemos indicar que se trata de distorsiones en el pensamiento racional que todos cometemos y que de alguna manera lo dirigen hacia caminos y resultados que conspiran para alcanzar la verdad. Desde que todos incurrimos en ellos, detectar cuáles son, es un elemento fundamental para analizar

³⁹ SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN (2021) “Género y poder punitivo” JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Vol. I. pp.190.

y controlar cómo se conoce en general y en el procedimiento judicial en concreto. Por ejemplo, el sesgo de confirmación. Se trata de un defecto en el conocimiento que lleva a que los individuos prefieran o seleccionen, dentro de la información disponible, aquella que es acorde con sus preferencias y descarten aquella que no se ajusta a ellas.

Luego en cuanto a los estereotipos, estos tienen la forma de generalizaciones y exhiben ciertas características particulares que moldean el pensamiento y se van a traducir en percepciones y creencias, que vuelven irrelevante el conocimiento de lo que efectivamente sucede. Impiden, por lo tanto, la satisfacción de la finalidad de verdad a que aspira el procedimiento judicial. Los estereotipos buscan correlacionar un grupo determinado de personas con ciertas cualidades, atributos, comportamientos o roles, que supuestamente tiene ese grupo (si se trata de estereotipos descriptivos) o que debiera tener ese grupo (si se trata de estereotipos normativos). Por lo tanto, el enunciado en que consiste el estereotipo nos dice cómo es o se espera que sea, cómo actúa o debe actuar, o qué rol ocupa o debiera ocupar, una determinada persona o colectivo. En materia de género encontramos algunos ejemplos en “las mujeres son sensibles”, “los hombres son fuertes”, que además configuran imágenes acerca de un colectivo que son además estables, rígidas y resistentes al cambio.

Ambos importan en el razonamiento judicial pues vuelven irrelevante la individualidad del caso concreto y la experiencia, volviendo a su vez, irrelevante la prueba.⁴⁰

Hoy la incorporación de una perspectiva de género, como parámetro de igualdad, es clave para la legitimidad del Derecho, y en especial para garantizar el acceso a la justicia de todas las personas, cualquiera sea su condición.

Es este punto, el acceso a la justicia, el que se ha aplicado por los tribunales como el principio rector, a fin de dotar de sentido la aplicación de la perspectiva de

⁴⁰ Ídem.

género al caso concreto, pretendiendo en definitiva que se garantice de forma efectiva el acceso a la justicia a toda persona. Dicho derecho, se consagra tanto en el sistema universal de derechos humanos como en el sistema interamericano estableciendo el derecho de las personas de ser oídas y de contar con recursos judiciales en condiciones de igualdad; resultando en una obligación ética y jurídica, para que las decisiones judiciales sean adoptadas con una perspectiva de género.

De acuerdo a lo que ya se ha venido desarrollando, en términos simples la perspectiva de género debe ser comprendida como una herramienta metodológica de análisis, que permite a magistrados y magistradas conocer y juzgar los casos que llegan al sistema de administración de justicia, con una mirada que entienda y visibilice las barreras que dificultan el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos que una persona reclama, particularmente las mujeres, por la discriminación estructural de que han sido objeto, y sean capaces, en consecuencia, de interpretar y aplicar el derecho, a la luz de las normas nacionales e internacionales pertinentes, de una manera que no perpetúe esas discriminaciones y que respete el principio de igualdad. Importante es en este punto recalcar, que no se pierde la imparcialidad por aplicar la perspectiva de género, sino que, por el contrario, se contribuye a generar mayor imparcialidad al disolver los sesgos y estereotipos ya aludidos.

Como marco jurídico para ello, de acuerdo a lo estudiado, se hace énfasis en el derecho internacional, mediante los tratados de derechos humanos ratificados y vigentes en Chile, como, asimismo, las leyes y normativas internas, que han sido especialmente creadas a fin de resolver problemáticas relacionadas a la discriminación, y principalmente a la que se produce por motivos de género. Así, tenemos en el marco internacional la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, la Convención de Belem Do Pará, que busca erradicar todo tipo de violencia contra la mujer; y en el marco nacional, las leyes N° 20.066 que busca sancionar, erradicar y prevenir la violencia contra la mujer, Ley N°20.248 que reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que

sus pares varones por el mismo trabajo, y Ley N°20.820 de equidad de género, entre otras ya indicadas en los apartados anteriores.

Junto con ello, y a propósito de la no discriminación como eje rector en las consideraciones de los tribunales de justicia, preciso es reconocer que se reconoce un tipo de discriminación cuyo origen proviene del reconocimiento de la situación fáctica en que en una persona concurren variados aspectos que pueden generar discriminación, tales como razones de discapacidad, origen étnico, orientación sexual y otros factores, que en conjunto dan origen a la denominada discriminación interseccional, lo cual ha sido ampliamente analizado a nivel internacional y que poco a poco toma fuerza a nivel nacional.

Así las cosas, la inclusión de la perspectiva de género en la administración de justicia, que está intentando ser asumida por los tribunales de justicia, busca brindar un soporte permanente y claro a las decisiones judiciales para lograr fallos libres de sesgos y estereotipos, que garanticen un acceso efectivo a la justicia. Su incorporación permite a la función judicial interiorizar el respeto por los derechos humanos de las mujeres y de igual manera conducir al mejor cumplimiento de los compromisos internacionales que el país ha adquirido, a fin de contribuir, desde el ámbito de nuestras competencias, a la construcción de una sociedad más justa.

No obstante, todo lo mencionado, y a pesar de la efectiva inclusión de la perspectiva de género en la jurisprudencia de los tribunales de justicia, es importante destacar dentro de las conclusiones, que dicha incorporación se desarrolla de manera paulatina y aún se pueden incluir mejoras en la aplicación de la perspectiva de género. Así:

En cuanto a la formación de los jueces, es importante proporcionar capacitación y concienciación sobre la perspectiva de género a estos y a todo el personal judicial. Esto les permitirá comprender mejor las desigualdades de género y aplicar los principios de igualdad en su labor. Del mismo modo, los tribunales deben realizar un análisis riguroso y exhaustivo de género en sus decisiones. Esto

implica considerar cómo las desigualdades de género pueden influir en un caso particular y cómo se pueden abordar para garantizar la igualdad de género.

También es relevante destacar que los tribunales pueden basar sus decisiones en estándares internacionales de derechos humanos que promueven la igualdad de género. Esto incluye tratados y convenciones que abordan específicamente la discriminación de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), tal como vimos que se aplicó en los fallos analizados, e incorporar mayor análisis de la normativa internacional que pueda suplir las eventuales lagunas que contemple la normativa nacional. Todo ello, en relación al principio de proporcionalidad y el denominado bloque de institucionalidad del artículo 5° Inciso 2° de la Constitución Política de la República, que contempla el tratamiento de los tratados internacionales ratificados y vigentes en el equivalente de la misma.

Junto con ello, es útil contar con expertos en género que puedan proporcionar asesoramiento y asistencia técnica a los tribunales en casos que involucren cuestiones de género. Estos expertos pueden ayudar a identificar las implicaciones de género en un caso y brindar información y análisis especializado. También es importante realizar un seguimiento y revisar regularmente la jurisprudencia en relación con la perspectiva de género. Esto permite evaluar la efectividad de la aplicación de la perspectiva de género y realizar ajustes o mejoras en caso necesario.

Y, por último, se debe fomentar la transparencia en los procesos judiciales y la rendición de cuentas de los jueces en relación con la aplicación de la perspectiva de género puede contribuir a una mayor responsabilidad y a una mayor confianza en el sistema judicial.

Junto con todo lo mencionado, es relevante recalcar que en otros ámbitos se han implementado iniciativas tendientes a lograr aplicar la equidad de género, así

encontramos diversas prácticas y políticas para promover la equidad de género en diferentes ámbitos. Algunas de estas prácticas son:

- Ley de Cuotas: Chile cuenta con una ley de cuotas que establece que al menos un 40% de las candidaturas presentadas por los partidos políticos y las listas electorales deben ser ocupadas por mujeres. Esta medida busca promover la participación política de las mujeres y garantizar una representación más equitativa en los cargos de toma de decisiones, asegurando la paridad.
- Ley de Igualdad Salarial: En 2019, se aprobó la Ley de Igualdad Salarial, que busca eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Dicha ley establece medidas para garantizar la transparencia y la igualdad salarial en las empresas y promover la equidad de género en el ámbito laboral.
- Programas de Educación en Igualdad de Género: El Ministerio de Educación de Chile ha implementado programas educativos para promover la igualdad de género en las escuelas. Estos programas incluyen capacitación para docentes, desarrollo de materiales educativos con enfoque de género y promoción de una cultura escolar inclusiva y libre de violencia de género.
- Ley de Violencia contra las Mujeres: Chile cuenta con una legislación específica para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres. Esta ley establece medidas de protección para las víctimas de violencia de género, así como programas de prevención y sensibilización en la sociedad.
- Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad: Se han implementado políticas y programas para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad en las tareas del hogar. Esto incluye permisos parentales, licencias por maternidad y paternidad, y programas de promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres en el cuidado y crianza de los hijos.

Todo lo señalado ha contribuido enormemente a la equidad de género cuyos beneficios principalmente son mejor la calidad de vida, permitiendo que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos, lo que contribuye a reducir las desigualdades sociales. Asimismo, puede aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que a su vez puede mejorar la economía y el desarrollo del país, permite también que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a la educación y al empleo, lo que puede fomentar la creatividad y la innovación en diferentes ámbitos, puede mejorar el clima laboral, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la eficiencia de las empresas y promueve la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos, lo que puede contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

En resumen, la equidad de género es una herramienta eficaz para promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, y tiene múltiples beneficios para las personas, la sociedad en general; y dentro de los ámbitos en que ha logrado desarrollarse, la jurisprudencia, ha actuado como uno de los medios en que se ha permitido de manera eficaz, alcanzar paulatinamente los estándares antes señalados.

BIBLIOGRAFÍA:

ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique (2003) “Los principios generales del Derecho”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. P.51.

ÁLVARO- ESTRAMIANA, José Luis, GARRIDO-LUQUE, Alicia; ROSAS-TORRES, Ana (2018) “Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico” PENSANDO PSICOLOGÍA, Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, Volumen 14, Número 23. P.14.

AMIGOT, Patricia; PUJAL, Margot (2009) “Una lectura del género como dispositivo de poder” REVISTA SOCIOLOGICA, España, año 24 número 70, mayo-agosto de 2009. P.123

ARBELÁEZ DE TOBÓN, Lucía y RUIZ GONZÁLEZ, Esmeralda (2019) “Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”. Secretaría Técnica Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial Chile, euro Social Programa para la cohesión social en América Latina. P. 20.

ARISTÓTELES (1985) “Ética a Nicómaco” Trad. J. Palli, Editorial Gredos, Madrid. P.320.

BARBERÁ, Ester; CANDELA, Carlos; RAMOS, Amparo; SARRIÓ, Maite (2014) “Mujeres directivas y demandas organizacionales” REVISTA DE PSICOLOGÍA SOCIAL, Volumen 17 Número 2. P.9.

CAAMAÑO Rojo, Eduardo (2001) “La discriminación laboral indirecta” REVISTA DE DERECHO, Universidad Austral, Volumen XII, pp.67-81.

CASTILLA, Karlos. (2009). El principio pro persona en la administración de justicia. Cuestiones constitucionales, (Vol. 20), pp. 65-83.

FACIO, Alda (2009) “El derecho a la no discriminación”. Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los DDHH de las mujeres en los instrumentos del sistema internacional. P.412

GAUCHE-MARCHETTI, Ximena, Et al. (2022) “Juzgar con perspectiva de género. Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas”. Rev. Derecho Estado, Bogotá, N°. 52, p. 247-278.

GUZMAN VIRGINIA, (1997), “La Equidad de género como tema de debate y de políticas públicas” Feminismo en transición, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, Grupo de Educación popular con mujeres, México. P.16

LAGARDE, Marcela (1995) Género y Desarrollo desde la Teoría Feminista. CIDEM, La Paz. P.21.

LEÓN SILVA, Glorimar. (2022). El Derecho humano a la identidad cultural de las mujeres migrantes -bajo una perspectiva de género y su incorporación en Chile. REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA, Vol.13(1), pp. 62-104.

OFFEN, Karen & GARRAYO, Marisa. (1991). Definir el feminismo: Un análisis histórico comparativo. Revista Historia Social, 9, pp. 103–135

PACHECO, Máximo (1990) Teoría del Derecho, Editorial Jurídica de Chile, Cuarta Edición, P.346.

POYATOS I MATAS, Gloria (2019) “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa” IQUAL, Revista de Género e Igualdad. España. Pp.21

SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN (2021) “Igualdad, no discriminación y género en el derecho internacional de los derechos humanos” JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Vol. I. pp.190.

SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
(2021) “Género y poder punitivo” JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Vol. I. pp.190.

SOSA, María Julia. “Investigar y juzgar con perspectiva de género” Revista
Jurídica AMFJN. Tomo N°8. p. 10